



**SAVONIA**

■ OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

# "VAIKKA TEHTÄVÄÄ ON VAR- MASTI EDELLEEN, OLLAAN ME- NOSSA OIKEAAN SUUNTAAN"

Henkilöstön kokemuksia Kuopion erityispäivähoidon uudelleenjär-  
jestelyistä

TEKIJÄT: Tiina Lappalainen  
Meri Triipponen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala			
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Sosionomin tutkinto-ohjelma			
Työn tekijät Tiina Lappalainen ja Meri Triipponen			
Työn nimi "Vaikka tehtävää on varmasti edelleen, ollaan menossa oikeaan suuntaan." Henkilöstön kokemuksia Kuopion erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyistä			
Päiväys	08.05.2017	Sivumäärä	53
Ohjaaja Anne-Leena Juntunen			
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani Kuopion kaupungin varhaiskasvatuspalvelut/Jaana Lappalainen			
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyössä tutkittiin varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyistä Kuopion kaupungissa. Tutkimuksen materiaalina käytettiin valmista tutkimusaineistoa eli henkilöstölle tehdyn kyselyn kahta avointa vastausta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaisia kokemuksia henkilöstöllä oli uudelleenjärjestelyiden valmistelusta ja toteutuksesta. Lisäksi haluttiin selvittää, millaisia kehitysehdotuksia henkilöstöllä oli aiheeseen liittyen. Tavoitteena oli saada henkilöstön ääni kuuluviin ja suunnata analyysistä saatu palaute varhaiskasvatuspalveluista vastaavalle johdolle.</p> <p>Opinnäytetyön toimeksiantaja oli Kuopion kaupunki ja yhteyshenkilönä varhaiskasvatuksen palvelupäällikkö. Tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää. Tutkimuksen kannalta tärkeisiin kahteen avoimeen kysymykseen vastasi noin 170 varhaiskasvatuksen ammattilaista. Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.</p> <p>Varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemukset erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyistä olivat vaihtelevat. Osan mielestä henkilökunta ei saanut osallistua valmistelu- tai toteutusvaiheisiin mitenkään tai he saivat osallistua niihin rajallisesti. Tiedonkulussa ja organisaatiomuutoksen viestinnässä koettiin myös puutteita. Osa henkilöstöstä oli kuitenkin kiitollinen saadessaan osallistua prosessiin aktiivisesti. Useissa vastauksissa kuvailtiin epävarmuutta, jota sekä vanhemmat, työntekijät että johtajat kokivat. Kyselyyn vastasi anonymisti varhaiskasvatuksen parissa työskenteleviä avustajia, lastenhoitajia, lastentarhanopettajia, erityislastentarhanopettajia ja päiväkodin johtajia.</p> <p>Kuopion kaupungin varhaiskasvatuspalvelut voivat hyötyä opinnäytetyöstä uudelleenjärjestelyprosessia arvioidessaan ja tulevia prosesseja suunnitellessaan. Jatkotutkimusaiheeksi ehdotettiin erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyä koskevien perheiden eli vanhempien ja lasten kokemusten analysointia. Lisäksi samaisesta aiheesta voitaisiin tehdä seurantakysely alkuperäiseen kyselyyn vastanneille työntekijöille. Kehitysideana ehdotettiin muun muassa organisaatiomuutosten viestinnän parantamista ja henkilöstön keskustelufoorumien mahdollistamista.</p>			
Avainsanat erityispäivähoito, varhaiskasvatus, henkilöstö, inklusio			

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Degree Programme in Social Services			
Authors Meri Triipponen and Tiina Lappalainen			
Title of Thesis "Even though there are still some work to do, are we heading in the right direction." Personnel's responses to an early childhood special education rearrangement in the city of Kuopio			
Date	08.05.2017	Pages	53
Supervisor Anne-Leena Juntunen			
Client Organisation /Partners The services of early childhood education in the city of Kuopio/Jaana Lappalainen			
<p><b>Abstract</b></p> <p>The aim of this thesis was to study the personnel's responses to an early childhood special education rearrangement in the city of Kuopio. The material of the study consisted of a survey for the personnel, and to be more precise, the answers to the two open questions in the questionnaire. The purpose of the study was to find out how the rearrangement was prepared and executed in the personnel's opinion. An additional objective of the study was to explore what kind of experiences and suggestions the personnel had. The goal of the study was to get an overview on the personnel's opinions of this early childhood special education rearrangement, and pass it on to the employees in charge for a further evaluation.</p> <p>The client organisation of the thesis was the city of Kuopio. The contact person was the manager of Services on Early Childhood Education. The quantitative research method was applied in this study, and it contained a pre-collected data. There were around 170 early childhood education personnel's answers to the two open questions. The data was analysed by an inductive content analysis.</p> <p>The personnel's experiences about the early childhood special education rearrangement varied. Some employees thought that they did not have enough authority to participate in the preparation or the execution of the process. There was also a lack of consistency in the flow of information. Some members of the personnel were however grateful for the opportunity to be part of the process. The uncertainty towards the process was nevertheless clearly visible in some answers. The group of respondents comprised early childhood education assistants, childminders, kindergarten teachers, special kindergarten teachers and kindergarten managers.</p> <p>The Services on Early Childhood Education in the city of Kuopio can benefit from the thesis. They can for example evaluate the process of early childhood special education rearrangement or plan a new process in the basis of the study results. A follow-up research idea could be to study the families who were involved in the rearrangement. Furthermore, there could be a follow-up study for the personnel who participated in the first study. A few development ideas suggested was to improve the communication between the organization and the staff and to enable development in different forums for the personnel's use.</p>			
<p><b>Keywords</b> special day care, early childhood education, personnel, inclusion</p>			

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	6
2	VARHAISKASVATUS JA ERITYISPÄIVÄHOIDON UUELLEENJÄRJESTELYT KUOPIOSSA.....	7
2.1	Kuopion kaupungin varhaiskasvatuspalvelut .....	7
2.2	Erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyt Kuopion kaupungissa .....	8
3	ERITYISPÄIVÄHOIDON HISTORIA JA AIHEESEEN LIITTYVIÄ TUTKIMUKSIA.....	11
3.1	Erityispäivähoidon historiaa Suomessa .....	11
3.2	Aiempiä aiheeseen liittyviä tutkimuksia .....	13
4	ERITYISPÄIVÄHOITO VARHAISKASVATUKSESSA.....	15
4.1	Erityistä tukea tarvitseva lapsi päivähoidossa .....	16
4.2	Lainsäädäntö erityispäivähoidossa .....	17
4.3	Inklusio varhaiskasvatuksessa .....	19
4.4	Lasten ja vanhempien osallisuus varhaiskasvatuksessa .....	21
5	TUTKIMUKSEN KUVAUS JA TOTEUTUS.....	24
5.1	Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus aineiston keruun menetelmänä .....	24
5.2	Tutkimuksen aineisto ja kohderyhmän kuvaus .....	25
5.3	Induktiivisen sisällönanalyysin kulku .....	28
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	33
6.1	Erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyn valmistelu ja toteutus henkilöstön näkökulmasta.....	33
6.1.1	Muutosviestinnän tarve.....	34
6.1.2	Henkilöstön osallisuuden näkökulma erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyihin .....	34
6.1.3	Lasten ja perheiden huomioiminen uudistuksessa .....	34
6.2	Varhaiskasvatushenkilöstön kokemukset uudelleenjärjestelystä.....	35
6.2.1	Henkilöstön tiedot, taidot ja asenne .....	36
6.2.2	Lasten tasavertainen kohtelu uudistuksessa .....	36
6.3	Varhaiskasvatushenkilöstön kehitysideoita erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyihin liittyen .....	37
6.3.1	Ryhmä koko varhaiskasvatuksen haasteena .....	37
6.3.2	Avustajat henkilöstön tukena .....	38
6.3.3	Varhaiserityisopettajat henkilöstön ja lasten asialla.....	38
6.3.4	Lisäkoulutuksella kohti laadukkaampaa varhaiskasvatusta.....	39
7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	40
7.1	Henkilöstön osallisuus ja viestintä uudelleenjärjestelyiden kompastuskivinä .....	40

7.2	Varhaiserityisopettajien tuki tärkeää lapsille ja henkilöstölle .....	42
7.3	Inklusiivisen varhaiskasvatuksen haasteet .....	42
7.4	Varhaiskasvatuksen johto ja organisaatiomuutos .....	44
8	POHDINTA.....	45
8.1	Tutkimuksen tuomia kehittämisideoita.....	45
8.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	46
8.3	Opinnäytetyön prosessi, merkitys ja jatkotutkimusideat.....	48
	LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT .....	50

# 1 JOHDANTO

Erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyt ovat ajankohtainen aihe Suomessa. Päiväkotiryhmien ryhmäkoon kasvu on varhaiskasvatuksen työkentällä nostanut huolta muun muassa siitä, kuinka lasten ja erityistä tukea tarvitsevan lapsen tarpeisiin pystytään vastaamaan suuressa ryhmässä. Myös perheet ja esimerkiksi vertaistukitoimintaa erityislusten vanhemmille järjestävä Leijonaemot ry ovat olleet aiheesta huolissaan (Leijonaemot ry 2015). Muutoksen takia henkilöstö joutuu päiväkodeissa koville, sillä lapsiryhmän kasvu on heidän työnsä kannalta kuormittavaa (ks. Pekkarinen 2013). Kuopion kaupungissa eletään parhaillaan murroskautta erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyissä, joten varhaiskasvatuksen työntekijöiltä tulevat kehitysehdotukset ovat aiheen kannalta merkittäviä.

Erityispäivähoidon uudelleenjärjestely kohti inklusiivista varhaiskasvatusta on ollut suuri muutos koko Kuopion varhaiskasvatuspalveluiden organisaatiolle. Muutosprosessissa on pyritty ottamaan huomioon varhaiskasvatushenkilöstön näkemykset jo suunnitteluvaiheesta lähtien. Tämä onkin tärkeää, sillä esimerkiksi Työterveyslaitoksen (2014) mukaan asiakasrajapinnan ajatukset ja kriittisetkin tulkinnat ovat tärkeä voimavara muutoksen kartoittamisen ja kehittämistyön näkökulmasta.

Opinnäytetyömme toimeksiantaja on Kuopion kaupunki. Saimme opinnäytetyön aiheen Kuopion kaupungin kasvun ja oppimisen palvelualueen palvelupäälliköltä maaliskuussa 2016. Tarkoituksenamme on analysoida varhaiskasvatuksen henkilöstölle tehtyä kyselyä (2016) erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyistä. Analysoimme kyselyn kahta avointa vastausta, joiden aiheena ovat uudelleenjärjestelyn suunnittelu ja toteutus sekä henkilöstön kehitysideat. Tavoitteenamme on tehdä henkilöstön kokemukset aiheesta näkyviksi.

Valmiin aineiston analyysin avulla tarkoituksemme on vastata opinnäytetyössä kysymyksiin, joita itse aineisto, mutta myös toimeksiantajamme määrittelevät. Olemme muokanneet kyselyssä olleita kysymyksiä opinnäytetyöhömmme sopiviksi tutkimuskysymyksiksi, jotka esitellään tutkimuksen kuvaus ja toteutus -kappaleessa. Opinnäytetyömme yhteyshenkilö toivoi, että esittelisimme analyysin tuloksissa huomioita tasavertaisuudesta sekä henkilöstön että lasten kokemana (Lappalainen 2016-03-12). Nämä näkökulmat otetaan huomioon analyysivaiheessa ja niitä esitellään laajasti tutkimuksen tuloksissa.

## 2 VARHAISKASVATUS JA ERITYISPÄIVÄHOIDON UUELLEENJÄRJESTELYT KUOPIOSSA

Kuvaamme tässä luvussa varhaiskasvatuspalveluiden järjestämistä Kuopiossa. Sen lisäksi esittelemme, mitä erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyt ovat sisältäneet. Kaiken kaikkiaan kyse on ollut merkittävästä varhaiskasvatushenkilöstön asenteellisesta ja varhaiskasvatuspalveluiden rakenteellisesta muutoksesta.

Kuopion Kasvun ja oppimisen palvelualueen vuoden 2016 toiminnallisten ja taloudellisten tavoitteiden sekä sisäisen valvonnan toteutumista arvioitiin julkisessa pöytäkirjassa 15.2.2017. Siinä on mainittu myös erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyt ja niiden tuomat ryhmäkoon pienennykset vuonna 2016, mikä osaltaan todentaa työssämme esitettyjä myönteisten muutosten tapahtumista (Kuopion kaupunki 2/2017, 2.) Ryhmäkoon pienennykset ovat hyvä asia niin lasten, perheiden kuin henkilöstönkin kannalta.

### 2.1 Kuopion kaupungin varhaiskasvatuspalvelut

Kuopiossa kaupungin järjestämä päivähoito on jaettu kuuteen palvelualueeseen, joissa toimii yhteensä 37 kunnallista päiväkotia. Kuopion kaupungin varhaiskasvatus toimii kasvun ja oppimisen palvelualueen alaisuudessa, ja organisaatiossa työskentelee yhteensä yli tuhat henkilöä eri toimipisteissä ja työtehtävissä. Jokaisella päiväkodilla on oma päiväkodinjohtaja, joista yksi toimii myös aluevastaavana. Lisäksi Kuopiossa on useita yksityisiä päiväkoteja ja erilaisia avoimia varhaiskasvatuspalveluita. Kaupungissa toimii kuusi alueellista varhaiserityisopettajaa ja tarpeen mukaan myös ryhmässä toimivia tai konsultoivia varhaiserityisopettajia, jotka tarjoavat palveluitaan myös yksityisille päiväkodeille ja perhepäivähoitoon. (Kuopion kaupunki 2012.)

Erityispäivähoidosta Kuopion kaupungissa vastaa varhaiskasvatuksen palvelupäällikkö. Kaupungissa toimii tällä hetkellä yhdeksäntoista varhaiserityisopettajaa. Erityispäivähoitoa Kuopion kaupungin varhaiskasvatuspalveluissa antavat alueelliset, ohjaavat, konsultoivat ja ryhmässä toimivat varhaiserityisopettajat, joiden tehtävänä on auttaa päiväkotien varhaiskasvatushenkilöstöä erityispäivähoidon pulmatilanteissa. Varhaiserityisopettajat tekevät moniammatillista yhteistyötä esimerkiksi neuvolan, lastensuojelun ja sairaalan kanssa sekä osallistuvat tarvittaessa lapsen varhaiskasvatussuunnitelmiin ja perheen kanssa tehtävään työhön. Alueelliset varhaiserityisopettajat toimivat lisäksi hallinnollisissa tehtävissä. Varhaiserityisopettajat myös kouluttavat varhaiskasvatushenkilöstöä alueellisesti tarpeen mukaan. (Kuopion kaupunki 2012.)

Kuopiolaisen varhaiskasvatuksen perustana toimii valtakunnallisten varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan koottu kaupungin oma varhaiskasvatussuunnitelma, joka koostuu kahdesta osasta. Toisessa osassa kerrotaan varhaiskasvatuksen suunnittelusta, hallinnosta ja kehittämisestä Kuopiossa. Toisessa osassa, Kasvattajan käsikirjassa, kerrotaan varhaiskasvatuksen ja päivähoidon käytännöistä ja sisältöalueista. (Kuopion kaupunki 2011, 1) Uudet valtakunnalliset varhaiskasvatus-

suunnitelman perusteet julkaistiin lokakuussa 2016, ja Kuopion kaupungin varhaiskasvatussuunnitelmaa ollaan uudistamassa sen pohjalta syysyksi 2017. Uudessa varhaiskasvatussuunnitelmassa painotetaan pedagogiikkaa, osallisuutta ja yhteistyötä niin vanhempien kuin moniammatillisen verkostonkin kanssa lapsen eduksi. (OPH 2016, 17–18.) Vuoden 2016 painopistealueina Kuopion varhaiskasvatuspalveluissa ovat olleet ajan mukaisesti lapsen osallisuus ja leikki (Lappalainen 2016-19-05).

Kuopion päivähoidon periaatteet on kirjattu kunnan varhaiskasvatussuunnitelmaan eli Kasvattajan käsikirjaan. Kasvattajan käsikirjan mukaan erityisen tuen tarpeista keskustellaan ensin perheen kanssa ja pyritään mukauttamaan toimintaa huomioimalla lapsen yksilöllisyys. Mikäli kasvatushenkilökunta kokee tarpeelliseksi, varhaiskasvatuksen erityisopettajaan otetaan yhteyttä ja laaditaan erityisen tuen suunnitelma yhteistyössä perheen kanssa. Kuntoutukselliset elementit kirjataan tarkasti erityisen tuen suunnitelmaan ja niiden toteutumisen arvioinnista sovitaan. Perhe ohjataan tarvittaessa hankkimaan arvio erityisasiantuntijalta erityisen tuen tarpeesta. Yleensä erityisasiantuntija on lastenneuvolan lääkäri, joka ohjaa lapsen myös tarvittaessa jatkotutkimuksiin. (Kuopion kaupunki 2012.)

Jokaisella Kuopion päiväkodilla on lisäksi oma Kasvattajan käsikirjaan perustuva talovasun eli yksikkökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma. Myös yksikön sisällä ryhmissä on omat ryhmävasut, ja jokaiselle lapselle tehdään yhdessä huoltajien kanssa oma henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma, missä korostetaan kasvatusyhteistyötä. Erityisen tuen tarpeista tehdään tarvittaessa erityisen tuen suunnitelma, jonka pohjalta toimintaa pyritään soveltamaan niin, että lapsi pystyy osallistumaan päiväkodin arkeen. (Kuopion kaupunki 2012.)

Kuopiossa on käytössä perusopetuslaista sovellettu kolmiportainen tuki, joka jakautuu yleiseen, tehostettuun ja erityiseen tukeen. Kuopion varhaiskasvatussuunnitelman mukaan yleistä tukea annetaan lapselle heti tarpeen ilmettyä tai sen ollessa tiedossa. Varhaiskasvatuksessa yleinen tuki voi esimerkiksi olla sitä, että lapsen omatoimisen pukeutumisen onnistumiseen kiinnitetään erityistä huomiota tietyn aikaa. Tehostettu tuki on jatkuvampaa ja yksilöllisempää lapsen tukemista, ja lapsella saattaa olla useita eri pulmia arjesta selviytymisessä ikätasoonsa nähden. Usein viimeistään tässä vaiheessa otetaan yhteys varhaiserityisopettajaan ja eriytetään toimintaa lapsen tuen tarpeiden mukaan. Laajan erityisen tuen tarpeen määrittää lausunto asiantuntijalta, esimerkiksi neuvolalääkäriltä, minkä jälkeen erityistä tukea tarvitsevalle lapselle voidaan muiden tukitoimien lisäksi hankkia esimerkiksi avustaja tai pienentää lapsen päiväkotiryhmän kokoa tuen tarpeita vastaavasti. (Kuopion kaupunki 2012, 12–14.)

## 2.2 Erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyt Kuopion kaupungissa

Kuopion kaupungin varhaiskasvatuksen palvelupäällikkö kuvaili haastattelussaan erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyiden lähtökohtia. Uudelleenjärjestelyt ovat hänen mukaansa aloitettu keväällä 2015 kuulemistilaisuudessa, johon osallistui varhaiskasvatuksen henkilöstöä, hallitus, lautakunta ja järjestöjä. Palvelupäällikön mukaan uudelleenjärjestelyt ovat pohjautuneet neljään lähtökohtaan,



joita ovat lasten tasavertainen kohtelu, varhaiserityisopettajien osaamisen entistä tasaisempi jakautuminen, inklusiivinen lähipäiväkotiperiaate sekä vanhempien huoli erityisen tuen tarpeen lasten tasavertaisesta kohtelusta. (Lappalainen 2016-19-05.)

Lappalaisen mukaan Kuopion kaupungin varhaiskasvatus jaettiin uudistuksen myötä kuuteen alueeseen, joille varhaiserityisopettajien osaamista jaettiin tasaisesti. Samalla varhaiserityisopettajien si-dottu lapsiryhmävastuu purkautui. Uudistuksissa säilyi kaksi integroitua ryhmää, ja niihin palkattiin lisää henkilöstöä. Kuopiossa työskentelee tällä hetkellä yhdeksäntoista varhaiserityisopettajaa, joista osa toimii konsultoivana ja osa ohjaavana varhaiserityisopettajana. Huomattavaa on se, että kunnan varhaiserityisopettajat tarjoavat palveluitansa myös yksityisen päivähoidon puolelle. (Lappalainen 2016-19-05.)

Uudelleenjärjestelyitä ei toteutettu niinkään säästösyistä, vaan todellisuudessa uudistus aiheuttaa entistä enemmän kustannuksia. Analysoimastamme aineistosta käy kuitenkin ilmi henkilöstön kokemus siitä, että uudelleenjärjestelyillä haettaisiin säästöjä, mitä esittelemme myöhemmin analyysissamme. Ensisijainen uudelleenjärjestelyissä tavoiteltava asia on lasten tasavertainen kohtelu ja inklusiomallin käyttöönotto. (Lappalainen 2016-19-05.) Lasta ei tulisi millään muotoa syrjiä oman erityisen tuen tarpeensa vuoksi, vaan myös tutkimukset (ks. Hattie 2009) osoittavat erityistä tukea tarvitsevien lasten pärjäävän ja hyötyvän monimuotoisista ryhmistä.

Timo Saloviita kyseenalaistaa perusopetuksen erityisluokat useissa eri kirjoituksissaan. Kirjassaan Kaikille avoimeen kouluun hän luettelee syitä, jotka tekevät erityisluokista tehottomia. Erityisluokat eivät ole oppimistaidoiltaan homogeeninen ryhmä, vaan ryhmä erilaisia lapsia, joilla kaikilla on omat erityispiirteensä ja tuen tarpeensa. Erityisluokassa ei välttämättä ole yhtä hyvää myönteisen kehityksen mallia kuin kaikille yhteisessä opetuksessa. Opetuksen vaatimustaso ja pätevyysvaatimukset opettajaksi saattavat olla pienemmät kuin normaaliluokalla. Lisäksi erityisluokka ei välttämättä valmenna yleisopetukseen, eikä kaikille yhteiseen yhteiskuntaan vaan saattaa jopa aiheuttaa ulkopuolisuuden tunnetta ja syrjäytymistä. (Saloviita 2008, 28–29.)

Uudelleenjärjestelyt koostuvat monesta eri osa-alueesta. Suurin niistä on integroitujen erityisryhmien purkaminen ja varhaiserityisopettajien alueellistaminen, mutta sen lisäksi henkilöstölle on tarjottu lisäkoulutusta esimerkiksi pedagogiseen johtamiseen. Lisäksi ryhmiin sijoitetaan ja vakinaistetaan entistä enemmän avustajia, joita myös lisäkoulutetaan. Yhteistyötä on tehty Opetushallituksen sekä Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen kanssa ja järjestetty avustajille esimerkiksi ”Ihmeelliset vuodet” -aistisäätelykoulutus. (Lappalainen 2016-19-05.)

Edellä mainitun lisäksi lastentarhanopettajan vakansseja muutetaan varhaiserityisopettajan nimikkeiksi. Nykyiset varhaiserityisopettajat metodikouluttavat muuta varhaiskasvatuksen henkilöstöä, jotta saataisiin aikaan asenne- ja rakennemuutoksia. Varhaiserityisopettajat pitävät muulle henkilöstölle esimerkiksi pedagogisia kahviloita, joissa voidaan keskustella ajankohtaisista aiheista. Lisäksi varhaiskasvatuspalvelut ovat tehneet yhteistyötä Itä-Suomen yliopiston kanssa, jotta Pohjois-Savon alueelle saataisiin erityislastentarhanopettajakoulutus. (Lappalainen 2016-19-05.)

Uudelleenjärjestelyiden tekijöitä ohjaa ryhmä, jonka jäsenet käyvät keskustelua erityistä tukea tarvitsevien lasten kanssa. Nämä lapset ovat heitä, joilla on asiakastietojärjestelmä Efficassa resurssikerroin 2 tai 2,5. Tämä tarkoittaa, että lapsella on asiantuntijan eli esimerkiksi lääkärin lausunto kuuloammasta, vaikeasta diabeteksestä tai vakavasta sairaudesta. Tällainen lapsi, jolla on esimerkiksi kerroin 2, vie kahden sellaisen lapsen resurssin, jolla kerrointa ei ole. (Lappalainen 2016-19-05.)

### 3 ERITYISPÄIVÄHOIDON HISTORIA JA AIHEESEEN LIITTYVIÄ TUTKIMUKSIA

Kuvaamme tässä ja seuraavassa luvussa tutkimukseemme kuuluvan teoreettisen viitekehyksen, jonka muodostimme aineiston analyysin edetessä. Esittelemme myös omaan tutkimukseemme liittyviä aikaisemmin tehtyjä tutkimuksia ja muodostamme mahdollisimman kokonaisvaltaisen kuvan erityispäivähoidosta Suomessa. Tämän luvun pääpainona on lisäksi historiallinen katsaus erityispäivähoitoon.

Kaikkia opinnäytetyössämme käytettäviä käsitteitä ei ole erikseen määritelty lainsäädännössä. Moninaisen käsitteistöstä tekee myös se, että varhaiserityiskasvatus kuuluu osittain sekä varhaiskasvatustieteen että sosiaalitieteiden alle. Eri lähteissä puhutaan erityispäivähoidosta, erityisvarhaiskasvatuksesta tai varhaiserityiskasvatuksesta. Stakesin oppaassa ”Erityinen tuki varhaiskasvatuksessa” (2004) mainitaan, että varhaiserityiskasvatukseen kuuluu kaikki tukea tarvitsevan lapsen ja perheen palvelut. Erityispäivähoito on kyseisen esitteen mukaan päivähoidon palvelujärjestelmään liittyvä osa. (Alila ja Heinämäki 2004, 9.) Päädyimme itse käyttämään työssämme käsitettä erityispäivähoito, sillä sitä käytetään analysoimassamme Kuopion varhaiskasvatuspalveluiden kyselyaineistossa.

#### 3.1 Erityispäivähoidon historiaa Suomessa

Sisko-Liisa Hännisen ja Siiri Vallin teoksessa ”Suomen lastentarhatyön ja varhaiskasvatuksen historia” (1986) kerrotaan, kuinka erityislastentarhoja ja erityisryhmiä alettiin virallisesti perustamaan Suomeen 1950-luvulta lähtien, vaikka erityistä tukea tarvitsevia lapsia oli hoidettu sitä aiemminkin. Erityisen tuen toimintatapojen kehittyminen oli Hännisen ja Vallin mukaan globaali aihe, johon Suomessa pyrittiin vastaamaan. Erityistä tukea tarvitsevien lasten hoito pohjautui jo tuolloin Yhdistyneiden kansakuntien lapsen oikeuksien sopimukseen vuodelta 1959. Kirjoittajat mainitsevat erityispäivähoidon työmenetelmien ensimmäisiksi kehittäjiksi 1900-luvun alulla Bärbi Lutherin ja Tyyne Särkijärven, jotka toimivat sairaiden ja kehitysvammaisten lasten parissa. (Hänninen ja Valli 1986, 184.)

Erityistä tukea tarvitsevien lasten integroituminen – ja siten myös inklusion periaate – alkoi Hännisen ja Vallin (1986, 186–189) mukaan kasvaa toisen maailmansodan jälkeen. Jo silloin alettiin arvostaa varhaisen tuen merkitystä lapsen kasvulle ja kehitykselle. ”Poikkeavien” lasten integroimista ”normaalilasten” ryhmiin alettiin suosia. Ensimmäiset integroidut erityisryhmät ja erityislastentarhat perustettiin Helsinkiin 1950-luvulla. Ensimmäisten sijoitettujen lasten joukossa olivat kuulovammaisia, kuuroja ja monivammaisia lapsia. Myöhemmin samalla vuosikymmenellä lastentarhoihin sijoitettiin myös puhehäiriöisiä lapsia. Yksi erityistä tukea tarvitseva lapsi vastasi kahta tervettä lasta ja ryhmässä olivat usein vain 3–5 tällaista lasta. Integroitumista hidastivat kuitenkin esimerkiksi lainsäädännön puute ja erityistyömuotojen kalleus.

Myös Päivi Pihlaja (2005, 27–28) esittelee väitöskirjassaan päivähoitojärjestelmän kehittymistä. Hän kertoo suomalaisen päivähoidon lähteneen liikkeelle 1900-luvun vaihteessa vielä nykyäänkin varhaiskasvatusta kannattelevista arvoista kuten lasten suojelusta, perushoidosta, kasvatuksesta ja opetuksesta. Yhteiskunnallisen tilanteen takia lasten huolenpito oli heikolla pohjalla, sillä Suomea vaivasivat

muun muassa kaupungillistuminen ja asunnottomuus. Pääasiassa köyhille ja muille sitä eniten tarvitseville päivähoitoa järjestettiin lastenseimissä ja -tarhoissa, jotka painottivat hoidossa hieman eri asioita. Seimissä oli usein kyse fyysisestä hoidosta, kun taas tarhoissa kiinnitettiin huomiota myös psyykkiseen kasvatukseen. Pihlaja kertoo, että eräs tuon ajan oppi-isä, Uno Cygnaeus, kehotti lastenseimiin otettavan hoitoon vain terveitä lapsia, jotka on rokotettu. Lisäksi lapsilla ei tulisi olla poikkeamia esimerkiksi näössä, kuulossa tai puhekyvyssä. Tämän ajan varhaiskasvatukseen verrattuna tällainen tapa ajatella on ollut segregoivaa ja valitsevaa.

Sotien jälkeen perheiden tarve lasten päivähoidolle kasvoi vähitellen, kun naiset siirtyivät yhä enenevässä määrin miesten tapaan palkkatyöhön. 1960-luvulla päivähoitoa tarvittiin vahvistuvan kaupungillistumisen vuoksi, sillä lähiapua ei ollut enää saatavilla entiseen tapaan. Päivähoitojärjestelmä ei ollut kovin järjestäytynyttä, vaan sitä tarjottiin Pihlajan (2005, 29) mukaan monessa eri muodossa kuten seimien laitoshoidossa, lastentarhoissa, laajennetuissa seimissä eli päiväkodeissa, erityispäivähuoltolaitoksissa ja yksityiskodeissa. Vuosisadan alkupuoliskoon verrattuna myös erityistä tukea tarvitsevien lasten tarpeita otettiin paremmin huomioon. Erityisryhmiä perustettiin Pihlajan (2005, 29–30) mukaan kuulovammaisille, tunne-elämältään häiriintyneille, liikuntavammaisille ja lapsille, joilla oli puhehäiriö.

Erityistä tukea tarvitsevien lasten kanssa työskentelevien koulutukseen alettiin kiinnittää entistä enemmän huomiota ja 1970-luvulla ehdotettiin, että erityispäiväkodissa toimivalla olisi erityislastentarhanopettajan tutkinto. Pihlajan mukaan lasten tasavertaisempi kohtelu mahdollisti sen, että lapsen kehityksen vaikeudet vähenivät. Jotta lapselle löydettiin sopivin päivähoito- ja kuntoutusmuoto, tuli hänelle tehdä lääketieteellinen ja psykologinen tutkimus. Myös erityisryhmiä ja erillislaitoksia perustettiin vastaamaan erityistä tukea tarvitsevien lasten tarpeisiin. (Pihlaja 2005, 30.)

Vuoden 1973 päivähoitolaki selkeytti niin yhtenäisyyttä päivähoitojärjestelmässä kuin lasten oikeutta tasavertaiseen kohteluun. Päivähoidon tuli tukea kaikkien lasten kehitystä tarvittavalla tavalla. Lisäksi lastentarhojen sijaan käytettiin termiä päiväkotia, joka kuitenkin mahdollistivat hoidollisen puolen vahvistumista kasvatuksellisen puolen vastapainoksi. Päivähoito liitettiin samalla sosiaaliturvapolitiikan piiriin kuuluvaksi sosiaalipalveluksi. Vuoden 1973 lainsäädännön mukaan sekä tavallisille, että erityisryhmille täytyi määrittää maksimikoot ja erityistä tukea tarvitsevalle lapselle täytyi olla kasvatusneuvolan ja erikoislääkärin lausunto. Yli 3-vuotiaita lapsia sai olla ryhmässä enintään 20, 1–2-vuotiaita enintään 12 ja alle 1-vuotiaita enintään kuusi. Jos ryhmässä hoidettiin pelkästään erityistä hoitoa ja kasvatusta tarvitsevia lapsia, tuli nämä enimmäismäärät puolittaa. Erityistä tukea, hoitoa ja kasvatusta tarvitseva lapsi vastasi kahta sellaista lasta, jotka eivät erityistä tukea tarvitseet. (Pihlaja 2005, 31, 38.)

Pihlajan mukaan valtio tuki kasvavassa määrin erityistä hoitoa ja kasvatusta tarvitsevien lasten päivähoidon kehitystä 1970-luvun lopussa. Valtion alaisuudessa toimivan sosiaalihallituksen ansiosta joissakin kunnissa järjestettiin vuonna 1981 erityispäivähoidon työryhmäkokeilu, jonka tehtävänä oli muun muassa selvittää erityisen hoidon ja kasvatuksen tarpeita sekä kehittää kunnallista erityispäivähoitoa. Myös lasten kuntoutukseen kiinnitettiin entistä enemmän huomiota ja kuntoutuksen tuli

olla kokonaisvaltaista sisältäen lääkinällisen, sosiaalisen ja kasvatuksellisen puolen. Vuoden 1985 lopussa kuntia veloitettiin tekemään erityisen tuen lapselle virallinen kuntoutussuunnitelma. Suunnitelma tuli tehdä yhdessä lapsen vanhempien, lasta hoitavan työntekijän, lääkärin, terveydenhoitajan tai muun asiantuntijan kanssa. (Pihlaja 2005, 32–33.)

Pihlajan kertoo, kuinka 1980-luvun lopun Suomessa aloitettiin julkisen sektorin muutoksia, jotka vaikuttivat osaltaan myös päivähoitoon. 1990-luvulla lapsella oli lain mukaan subjektiivinen oikeus päivähoitoon. Vuonna 1992 säädetyssä laissa määriteltiin tarkemmin, että erityistä tukea tarvitsevalle lapsella täytyy olla lausunto tilastaan, mutta esimerkiksi ryhmien maksimikokoja tai rakenteita ei tässä laissa eritelty. Muutoksella tavoiteltiin joustavuutta lapsiryhmien muodostamiseen. Samoihin aikoihin erityispäivähoidon asema heikkeni, sillä lainsäädäntö ei enää määritellyt tai tunnistanut erityisryhmiä. Toisaalta perusopetuslaissa korostettiin lasten oikeutta erityisopetukseen sekä määriteltiin erityisluokkien koot ja työntekijöiden kelpoisuudet. Päivähoidon järjestämisen suhdanteet kääntyivät 1990-luvun laman myötä pääläelle, sillä lapsiryhmien koko kasvoi, mutta henkilöstön määrä väheni. Samalla tilat kävivät ahtaaksi sekä tilojen ja välineiden laatu kärsi. Henkilöstön vaihtuvuuden takia lapsilla ei ollut enää samanlaista mahdollisuutta luoda heidän kehityksensä kannalta merkittäviä pitkäaikaisia ja jatkuvia ihmissuhteita samalla tavalla kuin ennen. (Pihlaja 2005, 33–36.)

Laman ajoilta alkanut aikakausi tuntuu vielä 2010-luvulla näyttelevän suurta roolia henkilöstön määrän ja pysyvyyden, lapsiryhmien suuren koon sekä tilojen niukkuuden suhteen. Muutoksia ei ole juurikaan tapahtunut paitsi hieman huonompaan suuntaan, sillä ryhmiä on kasvatettu entisestään. Vuoden 2016 elokuussa voimaan tullut laki velvoittaa yhden työntekijän hoitavan seitsemän yli 3-vuotiaan lapsen sijasta ryhmässään kahdeksan lasta. Alle 3-vuotiaiden lasten ryhmässä suhdeluku on yksi aikuinen neljää lasta kohden. Kolmen työntekijän tiimissä lapsimäärät voivat olla erittäin suuria, sillä osa-aikaisia lapsia ei lasketa tähän suhdelukuun mukaan. (Asetus lasten päivähoitosta 16.3.1973/239, § 8.)

### 3.2 Aiempia aiheeseen liittyviä tutkimuksia

Erityispäivähoidosta on tehty viime vuosina useita tutkimuksia (ks. esim. Jussinmäki 2004 ja Puolakka 2014). Tämä kertoo osaltaan siitä, että erityispäivähoito ja erityispedagogiikka elävät murroskautta sekä Suomessa että myös muissa hyvinvointivaltioissa. Yksi alan arvostetuimmista asiantuntijoista tällä hetkellä Suomessa on kasvatustieteiden tohtori ja dosentti Päivi Pihlaja, jonka kirjallisuutta käytämme opinnäytetyömme teoriapohjana useaan otteeseen. Avaamme tässä kappaleessa myös Carita Jussinmäen ja Suvi Puolakan tekemiä pro gradu -tutkimuksia, joissa käsitellään varhaiskasvatuksen henkilöstön näkemyksiä eri aiheista.

Carita Jussinmäen Pro gradu -tutkielmassa tarkastellaan Härmänmaan erityispäivähoidon järjestelyitä henkilöstön näkökulmasta. Omassa opinnäytetyössämme tarkastelemme erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyitä Kuopion kaupungissa, Jussinmäen tutkimuksen tapaan henkilöstön näkökulmasta käsin. Pro gradu -tutkielmassa tarkasteltiin, mitä henkilöstö pitää laadukkaana ja tärkeänä erityistä

tukea tarvitsevien lasten hoidossa ja kuinka laadukas hoito toteutuu. Jussinmäen tutkimuksen mukaan laadukkaan erityispäivähoidon kriteereinä pidettiin henkilöstön mielestä esimerkiksi vanhempien ja henkilökunnan välistä yhteistyötä, vuorovaikutusta lapsen ja aikuisen välillä sekä lapsen ihmissuhteiden pysyvyyttä. (Jussinmäki 2004, 42–45.) Vanhempien ja henkilöstön välinen yhteistyö nousee myös oman tutkimuksemme tuloksista esille.

Suvi Puolakka on tehnyt Turun yliopiston kasvatustieteiden laitokselle pro gradu -tutkielman, jonka otsikko on ”Moniottelijana varhaiskasvatuksen kentällä. Varhaiskasvatuksen erityisopettajan työhyvinvointi”. Tutkimuksessaan Puolakka (2014) selvittää varhaiskasvatuksen erityisopettajien työhyvinvointiin ja työolosuhteisiin liittyviä tekijöitä varhaiserityisopettajien itsensä kertomina. Tutkimuksen (2014, 78) mukaan palaute, toimiva tiimityöskentely ja moniammatillinen yhteistyö lisäävät työhyvinvointia erityispäivähoidon kentällä. Omassa opinnäytetyössämme käsittelemme Kuopion kaupungin varhaiskasvatushenkilöstön vastausaineistoja, joista nousee esille samansuuntaisia näkemyksiä erityispäivähoidon parissa työskentelystä. Näitä ovat muun muassa työn kokeminen kuormittavaksi ja avustajien hankala saatavuus. (Puolakka 2014, 37–38.)

#### 4 ERITYISPÄIVÄHOITO VARHAISKASVATUKSESSA

Varhaiskasvatus ja varhaiserityiskasvatus ovat toisiaan lähellä olevia käsitteitä. Varhaiserityiskasvatus huomioi lapsen kehityksen, oppimisen ja kasvatuksen käytänteet lapsen yksilöllisten tarpeiden näkökulmasta ottaen huomioon myös erityispedagogiikan eettiset periaatteet. Lapsi hyväksytään ja häntä arvostetaan sellaisena kuin hän on eikä hänen kanssaan toimita tai puhuta loukkaavasti. Varhaiserityiskasvatus nojaa myös lapsiryhmän rakenteeseen ja lasten määrään. Ryhmissä tulee lisäksi olla tarpeeksi osaavaa henkilökuntaa. (Alijoki ja Pihlaja 2011, 264–266.)

Varhaiserityiskasvatus on varhaiskasvatuksen piirissä tehtävää työtä, jossa pyritään takaamaan kaikille lapsille tasa-arvoinen kasvatus, opetus ja hoiva tarvittaessa moniammatillisesti tukien. Lapsille annettavan tuen kolmivaiheisuus on alun perin määritelty uudistetussa perusopetuslaissa (Laki perusopetuslain muuttamisesta 642/2010), jossa kerrotaan yleisestä, tehostetusta ja erityisestä tuesta. Varhaiskasvatuslaissa tukimuotoja ei ole määritelty yhtä tarkasti, mutta useissa kunnissa varhaiskasvatuksessa on päädytty samansuuntaiseen kolmiportaiseen tuen organisointiin. Näin myös Kuopiossa.

Artikkelissa Lasten erityistarpeiden tunnistaminen päivähoidossa (Pölkki 2001, 31–39) sosiaalitieteen professori Pirjo Pölkki esittelee, mitä erilaisia erityistarpeita varhaiskasvatuksessa tulee vastaan. Pitkäaikaissairaus ja liikuntavammat, mielenterveysongelmat, oppimis- ja kehityshäiriöt, kuormittavat elinolot sekä erilaiset kulttuuritaustat aiheuttavat usein erityisen tuen tarpeita. Erityisen tuen tarpeen varhainen tunnistaminen ja tarpeeseen oikea-aikaisesti vastaaminen ovat tärkeää lapsen kehityksen kannalta. Pölkin mukaan laaja-alaiset kehityshäiriöt ja aistivammat ovat helposti havaittavia, ja kuormittavien elinolojen havaitseminenkin voi olla helpompaa ulkopuolisten toimesta kuin perheen sisältä käsin. (Pölkki 2001, 31–39.)

Vuonna 2016 uudistuneissa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (Opetushallitus 2016a, 52–55) on oma kappale lapsen kehityksen ja oppimisen tuesta varhaiskasvatuksessa. Perusteiden mukaan lapsen tuen tarpeen arviointi varhaiskasvatuksessa alkaa lasten tarpeista ja niissäkin korostetaan tuen oikeaa ajoitusta. Tarpeeksi ajoissa ja tarkoituksenmukaisesti annettu tuki auttaa muun muassa ongelmien ennaltaehkäisyssä ja kasautumisessa sekä mahdollistaa optimaalisen pohjan lapsen kasvulle ja kehitykselle.

Lapsen vahvuudet saavat erityisen maininnan tuen järjestämisen lähtökohtana, mikä on meidänkin mielestä tärkeä lähtökohta (ks. Opetushallitus 2016a, 52). Inklusiivisen ajatusmallin tavoin jokainen lapsi tulee kohdata varhaiskasvatustyössä ainutlaatuisena ja kyvykkäänä ja hyväksyä hänet osaksi ryhmää. Tuella pyritään vastaamaan lapsen oppimiseen ja kehitykseen liittyviin tarpeisiin. Uusissa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa ei mainita käsitettä erityinen tuki, mikä antaa kuvan siitä, kuinka matalakynnyksinen tuen muoto on. (Opetushallitus 2016a, 52.)

#### 4.1 Erityistä tukea tarvitseva lapsi päivähoidossa

Uusien varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan varhaiskasvatuksessa käytettävät pedagogiset työmenetelmät ovat jo osaltaan ennaltaehkäisevää tukea, jota jokainen varhaiskasvatuksen piirissä oleva lapsi tarvitsee. Esimerkiksi selkeys päiväjärjestyksessä ja toistuvat rutiinit, mutta myös joustavuus ryhmissä ja lapsen oppimisympäristössä tukevat lapsen kasvua ja kehitystä. Niin sanottu lisätuen tarve voi olla hyvinkin pieni lisäys tai muutos lapsen arjessa, joka auttaa häntä. Lapsen kanssa toimivien aikuisten tulee olla tarkkoja havainnoimaan lapsen tuen tarpeita ja heidän tulee pyrkiä vastaamaan niihin viipymättä. Joskus tarvitaan säännöllisiä ja pitkäaikaisia tukimuotoja. Lapsen tuen tarpeen arviointi ja toteutus kuuluvat yhteistyössä sekä lapselle, hänen huoltajilleen, lastentarhanopettajalle, erityislastentarhanopettajalle, muulle varhaiskasvatushenkilöstölle ja tarvittaessa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstölle. (Opetushallitus 2016a, 52–54.)

Tukea voidaan varhaiskasvatuksessa antaa varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan pedagogisin, rakenteellisin ja lapsen hyvinvointia tukevin menetelmin. Pedagoginen järjestely voi olla esimerkiksi varhaiserityisopettajan apu arjessa konsultoiden ja ohjaten. Myös tuen tarpeisiin kehitetyt apuvälineet sekä tieto- ja viestintäteknologia ovat osa pedagogisia menetelmiä. Sopivan kokoiset lapsiryhmät liitettynä osaavan henkilöstön määrään ovat pääperiaatteita rakenteellisissa järjestelyissä. Perusteissa todetaan, että muut hyvinvointia tukevat menetelmät voivat olla esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijoiden ohjaus ja konsultaatio. (Opetushallitus 2016a, 54.)

Lapsen kasvusta ja hoidosta vastaava henkilökunta voi eri tavoin tukea lasta esimerkiksi kommunikoinnissa, liikkumisessa, sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, oppimisessa, itsenäisyydessä tai omatoimisuudessa. Kommunikaation, kielen ja puheen kehityksen tukemiseksi lapsen kanssa käytetään päivittäisissä kohtaamisissa rikasta kieltä. Lapselle puhutaan oikeilla termeillä, jotta hän oppisi sanojen merkityksen. Sen lisäksi lasta voidaan tukea muun muassa erilaisin kuvin, symbolein, tukiviittomin tai viittomakielen avulla, jotta kommunikaatiosuhde syntyy. Lapsi voi hyötyä myös puheterapiasta. (Alila ja Heinämäki 2004, 26.) Mielestämme tärkeää on se, että lapsi tulee ymmärretyksi ja hän voi ilmaista itseään.

Lapsen liikkumista päiväkodissa tuetaan erilaisin hieno- ja karkeamotoristen harjoitteiden sekä liikkumiseen innostavien tilojen ja välineiden avulla. Mikäli lapsi tarvitsee liikkua apuvälineitä kuten pyörätuolia, käytettävissä olevia tiloja muokataan tarpeen vaatimalla tavalla. Tarvittaessa lapsen mahdollisuuksia liikkua tuetaan fysioterapeuttien tai muiden ammattilaisten antamien ohjeiden mukaisesti. (Alila ja Heinämäki 2004, 27.) Lapsi on kokemustemme mukaan luonnostaan leikkiväinen ja liikkuvainen ja jokainen lapsi kykenee tuettuna liikkumaan omalla tavallaan. Aikuisen tehtävä on mielestämme myös olla lapsen leikin mahdollistajana.

Lapsi voi tarvita myös sosiaalista tai pedagogista kuntoutusta vuorovaikutustaitojensa edistämiseen. Lapsen on tällöin erittäin tärkeää päästä toimimaan lapsiryhmässä muiden lasten tavoin yhteisten pelisääntöjen mukaisesti. Koko päiväkotiyhteisön henkilöstön tulisi olla tietoinen siitä, kuinka lasta tuetaan sosiaalisten vuorovaikutustilanteiden mahdollistamiseksi. Henkilöstön tukena arjessa voi olla



myös neurologien tai psykologien ohjeita. Lapsen vammasta tai sairaudesta tuoman toimintakyvyn alenemisesta huolimatta henkilöstön täytyy arjessaan huomioida lapsen mahdollisuudet omatoimisiin päätöksiin ja itsenäisiin valintoihin lasta kunnioittavalla tavalla. (Alila ja Heinämäki 2004, 27–28, 37.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa mainitaan, että mikäli lapsen tuen tarve perustuu esimerkiksi vaikeaan vammaan tai sairauteen, on tuen tarve usein jatkuvampaa ja se tarvitsee siten täsmällistä suunnitelmallisuutta. Mikäli kyseinen lapsi toimii inklusion ideologian tavoin esimerkiksi hänen lähipäiväkodissaan, hän tarvitsee erityisosaamista ja -välineitä kasvun ja kehityksen tueksi. Jokainen varhaiskasvatuksen henkilöstön jäsen ja mahdollisesti myös monet muut yhteistyötahot toimivat kyseisen lapsen tukena. Lapsen hyvinvoinnin tukemiseksi täytyy tehdä paljon havainnointia, dokumentointia ja arviointia käytössä olevista työtavoista ja oppimisympäristöistä. (Opetushallitus 2016a, 54.)

Lapsen saama tuki ja sen muodot sekä esimerkiksi työnjako tuen antamisessa kirjataan selkeästi lapsen omaan varhaiskasvatussuunnitelmaan. Päävastuu varhaiskasvatussuunnitelmasta on perusteiden mukaan lastentarhanopettajalla tai erityislastentarhanopettajalla, joka ottaa arvioinnissa huomioon vahvasti myös muun varhaiskasvatuksen henkilöstön, lapsen vanhempien sekä lapsen omat mielipiteet. Varhaiskasvatussuunnitelmaan merkittävä tuen toteutumista arvioidaan vähintään kerran vuodessa. Tuen vaikuttavuutta täytyy kuitenkin arvioida säännöllisesti ja muokata sitä tarvittaessa. Mikäli tavoitteisiin päästään toiminnan ja erilaisten menetelmien avulla, se tulee kirjata varhaiskasvatussuunnitelmaan. (Opetushallitus 2016a, 55.)

Lapsi oppii arjessa uusia asioita kokeilemalla ja harjoittelemalla. Lapsen oppimisen ja kehityksen tavoitteet tulee luonnollisesti liittää osaksi lapsen arkea. Tarkastelussa voi olla esimerkiksi se, kuinka lapsen omatoiminen pukeutuminen ja ruokailu tapahtuvat lapsen ikä- ja kehitystasoon nähden. Kasvattajan täytyy olla tietoinen lapsen tavoitteista ja tuen tarpeista, joilla tavoitteisiin päästään. Päiväkodissa tapahtuva varhaiskasvatus ja varhaiserityiskasvatus tarjoavat lapselle mahdollisuuksia onnistumiseen ja uuden oppimiseen päivittäin. (Alila ja Heinämäki 2004, 32–33.)

#### 4.2 Lainsäädäntö erityispäivähoidossa

Varhaiskasvatus perustuu Suomessa Yhdistyneiden kansakuntien tekemään Lasten oikeuksien sopimukseen (Unicef 1989) ja varhaiskasvatukseen (Varhaiskasvatustaki 19.1.1973/36). YK:n lasten oikeuksien sopimuksen mukaan lapsia ei saa syrjiä, lasten etu on huomioitava, lapsen näkemyksiä on kunnioitettava ja lapsille on taattava oikeus elämään ja kehittymiseen. Suomen varhaiskasvatustaki perustuu lasten oikeuksien sopimukseen ja Suomen perustuslakiin. Varhaiskasvatustaki määrittelee varhaiskasvatuksen suunnitelmalliseksi, tavoitteelliseksi kokonaisuudeksi, jossa opetus ja hoito yhdistyvät pedagogiikkaan painottuen (Varhaiskasvatustaki 1973/36, § 1). Tästä yhdistelmästä puhutaan myös termillä *educare*, jossa päivähoito näyttäytyy perheille tarjottavan hyvinvointipalvelun ja lapsille tarjottavan varhaisen kasvatuksen ja pedagogiikan yhdistelmänä. Pedagogiikka taataan sillä, että lainsäädännön mukaan lapsiryhmiä ohjaamassa pitää olla vähintään yksi lastentarhanopettajan pätevyydellä toimiva henkilö.

Alkuperäistä, vuonna 1973 säädettyä lakia on uudistettu. Ensimmäinen uudistus tuli voimaan 1.8.2015, ja uudistuksessa lain nimi muuttui laista lasten päivähoidosta varhaiskasvatuslaiksi. Opetus- ja kulttuuriministeriö on avannut uudistuksen keskeisimmät sisällöt sekä tulevat suunnitelmat, jotka hyväksyttiin ja julkaistiin varhaiskasvatussuunnitelman perusteina lokakuussa 2016. Perusteiden pohjalta kunnallisia varhaiskasvatussuunnitelmia on alettu laatia. (OKM 2015.) Kuopion kaupungin paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma otetaan käyttöön 1.8.2017 (Kuopio 2017).

Vuoden 2015 varhaiskasvatuslain uudistusten mukaan lastentarhanopettajan on laadittava lapselle varhaiskasvatussuunnitelma, johon on kirjattava lapsen kehitystä, oppimista ja hyvinvointia tukevat toimenpiteet ja tavoitteet. Suunnitelmaan kirjataan tarkasti, missä lapsi tarvitsee tukea, mitkä ovat lapsen vahvuudet, mitä tukitoimenpiteitä lapselle tarjotaan ja kuinka ne toteutetaan. Varhaiskasvatussuunnitelma laaditaan yhdessä päivähoidon henkilöstön ja lasten vanhempien tai huoltajien kanssa. Myös lasten mielipide on otettava laatimisessa huomioon. Lisäksi varhaiskasvatussuunnitelman laatimiseen voi osallistua muut viranomaiset ja asiantuntijat sekä tarvittavat tahot. Suunnitelman toteutumista arvioidaan ja tarkastetaan lapsikohtaisesti, mutta vähintään kerran vuodessa. (Varhaiskasvatuslaki 1973/36, § 7 a.)

Asetuksessa lasten päivähoidosta määritellään tarkemmin sitä, kuinka monta lasta yhtä työntekijää kohden päivähoidossa voi olla. Vuoden 2016 elokuusta lähtien yhtä ammatillisen kelpoisuusvaatimuksen täyttämää työntekijää kohtaan voi olla seitsemän yli 3-vuotiaan lapsen sijasta kahdeksan. Alle 3-vuotiaiden lasten ryhmässä suhdeluku on neljä lasta työntekijää kohti. Erityisen hoidon ja kasvatuksen tarpeessa olevat lapset on otettava huomioon työntekijöitä lisäämällä tai lapsiryhmän kooka pienentämällä. (Asetus lasten päivähoidosta 16.3.1973/239, § 6.)

Lapsiryhmien koon kasvaminen huolettaa käsittelemämme kyselyyn vastanneita työntekijöitä, mutta myös meitä tulevina varhaiskasvatuksen ammattilaisina. Kelpoisuusvaatimus on vuoden 2013 sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksissa annetun lain määräämä. Päiväkodissa vähintään joka kolmannella työntekijöistä tulee olla lastentarhanopettajan pätevyys. (Asetus lasten päivähoidosta 16.3.1973/239 § 6.)

Lastentarhanopettajan pätevyys saavutetaan kasvatustieteiden kandidaatin tutkinnolla, johon sisältyy lastentarhanopettajan koulutus tai ammattikorkeakoulussa sosionomin tutkinnolla, johon sisältyy varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikan opintoja vähintään 60 opintopisteen verran. Sosiaali- ja terveysministeriön tiedotteen (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2006) mukaan varhaiserityisopettajan tai erityislastentarhanopettajan pätevyysvaatimukseen sovelletaan lakia sosiaalihuollon erityistyöntekijän kelpoisuudesta, jolloin varhaiserityisopettajan pätevyysvaatimuksena on peruskoulutuksen lisäksi suoritettava soveltuva yliopistossa suoritettava erityisopettajan erikoistumiskoulutus tai jatkotutkinto. (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005, § 9.)

Erityispäivähoidosta ei ole erillistä lainsäädäntöä. Varhaiskasvatuslain pykälän 2a mukaan lapsen erityisen tuen tarpeet on tunnistettava ja tarvittaessa lapselle on järjestettävä tarkoituksenmukaista

tukea monialaisessa yhteistyössä. Erityislastentarhanopettajan palveluita on oltava saatavilla kunnassa tarpeen mukaan (Varhaiskasvatusturvelaki 1973, § 4a). Varhaiskasvatusturvelaissa ei tarkemmin avata sitä, miten erityisen tuen tarpeet tunnistetaan ja miten tarpeisiin tulee vastata. Lainsäädäntö ei myöskään määrittele sitä, millä perustein lapsi tarvitsee yksilöllistä tukea, hoivaa tai huolenpitoa. Asetuksessa lasten päivähoitossa määritellään siitä, kun päiväkotiin otetaan erityistä tukea tarvitseva lapsi. Tällöin tarvitaan alan erikoislääkärin tai muun asiantuntijan lausunto lapsesta. (Asetus lasten päivähoitosta 16.3.1973/239, § 2.)

#### 4.3 Inklusio varhaiskasvatuksessa

Päivi Pihlaja (2009, 2) määrittelee inklusion osa-alueiksi kaikille yhteiset palvelut, osallisuuden, emotionaaliset asenteet ja suvaitsevaisuuden, ammatilliset tiedot ja taidot, yhteisen opetussuunnitelman sekä resurssit kuten tukipalvelut. Pihlajan mukaan yleisimmin inklusion osa-alueista onnistuu saatavuus eli kaikille yhteiset palvelut. Palvelujen saatavuuden lisäksi niiden tulisi olla myös osallistavia ja täysipainoisia niin, että lasten erityispiirteet tulevat huomatuksi ja arvostetuksi. (O’Hanlon 2003, 9.) Takala ja Aunio (2001, 263) kuvaavat lähipäiväkotiperiaatetta inklusion osa-alueena sillä, että lapsen tarvitsema tuki ja erityispalvelut tuodaan sinne, missä lapsi on sen sijaan, että hänet siirrettäisiin tukipalvelujen luo.

Päivi Pihlajan (2009, 42–53) mukaan ammatillinen osaaminen, kunnallinen resursointi ja vanhempien ja lasten osallisuus eivät toteudu päivähoitossa vielä riittävästi. Kuopion varhaiskasvatusturvelaissa inklusiiossa lähipäiväkotiperiaate oli jo pääpiirteittäin käytössä vuonna 2016 ja sitä tukemaan on tehty henkilöstössä muutoksia ja uudelleenresursointia. Henkilöstölle tehty kysely uudelleenjärjestelyn suunnittelusta, toteutuksesta ja kehitysideoista antaakin paljon näkökulmia siihen, mitä inklusion parantamiseksi vielä tulisi tehdä.

Kaisu Viittala tuo teoksessaan ”Lasten yhteinen varhaiskasvatus” (2006) esille inklusion tärkeyttä ja haastavuutta. Viittala viittaa Bartoniin (2003), jonka mukaan inklusiivinen kasvatus on koko yhteiskunnan yhteinen asia. Varhaiskasvatuksessa inklusio vaikuttaa muun muassa päivähoiton organisaation rakenteeseen, pedagogiikkaan ja opetussuunnitelmaan. (Viittala 2006, 94.) On siis tärkeä huomioida, kuinka suuri vaikutus esimerkiksi asenteilla on, kun puhutaan inklusiivisesta kasvatuksesta. Jos ajatellaan hypoteettisesti, että päiväkodin johtajalla on kielteinen asenne inklusiivisesta mallista ja hänen päiväkotinsa sijoitetut erityistä tukea tarvitsevat lapset nähdään taakkana ja lisäresurssina, on sen vaikutus työntekijöihin väistämätön. Sama kielteinen ajattelutapa voi tiimien ja työntekijöiden välillä rantautua jopa muihin lapsiin ja perheisiin, jolloin kielteiset asenteet vain leviävät.

Viittala viittaa Murtoon (1999), joka on suomentanut inklusion käsitteen sisällyttämiseksi ja mukaan kuulumiseksi. Se onkin tavoite, johon kaikki ihmiset varmasti jollain tavalla pyrkivät; haluamme kuulua johonkin. Samalla tavalla niin lapsi kuin aikuinenkin haluavat löytää oman paikkansa. Aikuisen tehtävä ei ole estää vaan nimenomaan mahdollistaa lasta löytämään asioita, missä hän on hyvä ja tukea yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Viittala kertoo inklusion tavoitteen lähteneen Suomessa virallisesti liikkeelle UNESCO:n vuonna 1994 laatimasta erityisopetuksen periaatteisiin liittyvästä Salamancan julistuksesta ja YK:n Vammaisten henkilöiden mahdollisuuksien yhdenvertaistamista koskevista yleisohjeista. Myös Suomi on allekirjoittanut nämä asiakirjat ja siten sitoutunut noudattamaan vammaisten henkilöiden tasa-arvon ja osallisuuden vahvistamista. Kaikille yhteisten palveluiden tarjoaminen on yksi YK:n määrittelemistä vammaisten henkilöiden oikeuksista (Suomen YK-liitto 2005).

Sopimuksen 19. artiklassa todetaan, että koko väestölle tarkoitetut palvelut ja järjestelyt on oltava saatavissa tarvetta vastaavasti myös vammaisille. Sopimuksen 24. artiklassa mainitaan osallistavan koulutusjärjestelmän tarve kaikilla tasoilla yleisessä koulutusjärjestelmässä ja 30. artiklassa pyritään varmistamaan, että vammaiset voivat osallistua yhdenvertaisesti muun muassa leikkitoimintaan. Varhaiskasvatustalaki puolestaan velvoittaa kunnat tarjoamaan varhaiskasvatusta yhdenvertaisesti ja tuen tarpeisiin on vastattava yksilöllisesti (Varhaiskasvatustalaki 1973, § 2a). Erikoista on kuitenkin se, että Suomessa esimerkiksi koulussa vammaisia tai erityistä tukea tarvitsevia lapsia sijoitetaan kansainvälisestäkin verrattuna harvoin yleisopetusluokkiin ja siten suositaan erityisluokkia ja jopa suoranaista segregatiota eli eristämistä. Timo Saloviidan (2011, 9) mukaan erityisluokille siirrettyjen määrä on kymmenessä vuodessa kaksinkertaistunut.

Inklusiivisessa kasvatuksessa on Viittalan (2006, 95) mukaan kyse oikeudenmukaisuudesta, tasa-arvosta, ihmisoikeuksista ja osallisuudesta. Nämä arvot ovat tärkeitä erityisesti sosiaalialan työtehtävissä ja kaikkialla, missä ollaan tekemisissä ihmisten kanssa. Tasa-arvoisessa valtiossa kuten Suomi, tulisi olla itsestänselvyys, että lapsi saisi ikäänsä ja kehitystasoonsa nähden päättää opiskeleeko yleisessä vai erityisessä ryhmässä. Näin ei kuitenkaan ole. Viittala jatkaa viittaamalla Viittalaan (2004), jonka mukaan inklusiivinen kasvatustal voi toteutua vain, jos siihen on mahdollisuus, toiminnalle on edellytykset sekä lapsen kehitykseen, sosiaaliseen kasvuun ja sosiaaliseen integraatioon kiinnitetään huomioita.

Kaikille yhteiseen varhaiskasvatukseen kuuluu Pihlajan mielestä huomioida yksilöllisen ja sosiaalisen mallin yhdistäminen, luonnollisen elämänympäristön ja leikin merkitys, lasten vahvuudet, lapsilähtöisyys, tuen tarpeen arviointi sekä ekologinen arviointi. Hänen mukaansa erityisesti tuen tarpeen arvioinnissa täytyy olla tarkkoja, sillä se voi johtaa myös kielteisten asioiden korostamiseen. Lapsi voidaan leimata puutteidensa mukaisesti tai hänen kehityksestään voidaan luoda itseään toteuttavia ennusteita. Pihlaja (2005, 58) toteaa, että diagnosoinnilla on myös pääsy tiettyihin palveluihin kuten avustajien saamiseen. Pihlajan mukaan lapsen sijoittuminen lähipäiväkotiinsa eli inklusiivinen varhaiskasvatustal on lapsen etuoikeus. Yleiskasvatustal ryhmässä lapsi saa kehittää vuorovaikutustaitojaan luonnollisessa ympäristössä, hän saa vertaistukea ja rakentaa emotionaalista turvaverkkoa. (Pihlaja 2005, 112–113.)

Pihlajan artikkelissa ”Erityisen tuen käytännöt. Näkökulmana inklusio” (2009, 150) kerrotaan, että päiväkotihenkilöstön asennetta koskevissa tutkimuksissa integraatio on pääosin koettu hyväksi asiaksi erityistä tukea tarvitsevalle lapselle, koska lapsen koetaan oppivan ja saavan itseluottamusta tavalliseen päiväkotiryhmään kuulumisen kautta. Eira Suhonen puolestaan toteaa, että osallisuutta

kuulua vertaisryhmään pidetään kuntouttavana tekijänä lapsen varhaisen kehityksen vaiheessa eikä sitä voida pitää itsestäänselvyytenä. Suhosen tutkimuksen tausta-ajatuksen mukaan lapsen täysvaltainen osallisuus ryhmään mahdollistaa siihen sopeutumisen. Näin ei kuitenkaan aina tapahdu ja kiusaamista sekä syrjintää esiintyy. Suhosen mukaan ulkopuoliseksi jäämisen kokemus voi haitata lapsen myöhempää sopeutumista muihin vertaisryhmiin. (Suhonen 2009, 93.) Näin ollen syrjintä voi jatkua itseään toistavana kierteenä eikä lapsi saata tuntea kuuluvansa mihinkään. Pitkällä aikavälillä sillä voi olla niin lapselle itselleen kuin hänen ympäristölleenkin vakavia ongelmia.

Tässä opinnäytetyössä inklusiota tarkastellaan tasavertaisuuden näkökulmasta. Inklusio on osa koko erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyiden arvolatausta. Lisäksi taustalla vaikuttaa lähipäiväkoti-periaate, joka ei lajittele erityistä tukea tarvitsevia lapsia erityisryhmiin, vaan antaa heille mahdollisuuden toimia asuinpaikkaansa läheisimmässä päiväkodissa kaikkien varhaiskasvatuksen ja päivähoiton piiriin hakeutuneiden perheiden ja lasten tavoin.

#### 4.4 Lasten ja vanhempien osallisuus varhaiskasvatuksessa

Osallisuus on paljon puhuttu inklusion osa-alue. Osallisuus varhaiskasvatuksessa voi tarkoittaa lasten osallisuutta esimerkiksi toiminnan suunnitteluun, vanhempien osallisuutta lapsen varhaiskasvatukseen kasvatusyhteistyön kautta ja henkilöstön osallisuutta organisaation jäsentämisessä. Osallisuus on tärkeä käsite varhaiskasvatuksessa, koska lapsen identiteetti pääsee kehittymään vasta ryhmään kuulumisen ja vaikuttamisen kokemuksen kautta. (O'Hanlon 2003, 14). Varhaiskasvatustilanne velvoittaa ottamaan osallisuuden mukaan varhaiskasvatuspalveluihin. Varhaiskasvatustilain (1973/36) pykälän 7b mukaan lapsen mielipide ja toivomukset on otettava kehitystason mukaisesti huomioon varhaiskasvatuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. Lapsen vanhempien on myös saatava osallistua ja vaikuttaa lapsensa varhaiskasvatukseen.

Leena Turja kertoo Varhaiskasvatuksen käsikirjassa lasten osallisuudesta korostaen lasten aloitteellisuutta ja aktiivisuutta. Hän aloittaa kuvailemalla, kuinka kasvatuksessa on usein kyse valtasuhteista. Kasvattajan arvot ja asenteet, ympäröivä yhteiskunta ja kulttuuri sekä käsitykset lapsen asemasta, oppimiskyvystä ja kehityksestä vaikuttavat osaltaan näihin valtasuhteisiin. Käsitykset taas vaikuttavat siihen, kuinka omatoimisuutena ja itseohjautuvana lapsi nähdään tai hänen halutaan olevan. (Turja 2011, 41–42.) Näin sanottuna lapsen voidaan kuvitella olevan objekti eli tekemisen kohde, vaikka asian tulisi olla toisin päin. Lapsen tulisi olla oman elämänsä subjekti eli tekijä ja hänen tulisi kasvaa itseään toteuttavaksi ja omia ajatuksiaan vaalivaksi yksilöksi. Myös Turjan (2011, 42) mielestä lasta täytyy kohdella aktiivisena toimijana. Aikuisella on tässä yhtälössä suuri rooli ja vaikutus lapsen minäkuvaan ja pystyvyyden tunteeseen, sillä lapsi heijastaa omaa osaamistaan aikuisesta ja muista ihmisistä ympärillään.

Turja toteaa, että aikuiset odottavat usein lasten kasvavan ja kehittyvän yhteiskunnalle hyödyllisiksi tekijöiksi, joilla on paljon erilaisia taitoja. Näin ollen poikkeamat, näennäinen osaamattomuus tai oppimisvaikeudet nähdään heikkoutena, jotka tulisi kytkeä pois. (Turja 2011, 42.) Heikkouksiin keskittyminen ei vahvista lapsen osallisuutta ja itsetuntoa. Kannustaminen ja lapsen vahvuuksien

tunnistaminen ja tukeminen luovat lapselle mahdollisuuden osallistua oman elämänsä valintoihin ja luomaan odotuksia ja toiveita.

Lasten osallisuutta korostava asennemuutos on Turjan mielestä parhaillaan käynnissä (Turja 2011, 42). Sitä painotetaan myös uudistetussa Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa, joka on julkaistu 18.10.2016 juuri opinnäytetyömme kirjoittamisen aikaan. Uusissa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa esitetyt suunnitelmat täytyy ottaa Opetushallituksen mukaan käyttöön paikallisesti kunnittain 1.8.2017 alkaen. (Opetushallitus 2016b.) Uuden varhaiskasvatussuunnitelman mukaan lasten tulee saada osallistua toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin yhdessä päiväkodin henkilökunnan kanssa. Kun lapsia kohdataan arvostavasti ja tasavertaisesti aikuisiin nähden ja heitä kuunnellaan aidosti sekä heidän aloitteisiinsa vastataan, luodaan samalla pohjaa lasten osallisuudelle ja vaikuttamiselle. Samalla heidän minäkäsityksensä, itseluottamuksensa ja sosiaaliset taitonsa kasvavat (Opetushallitus 2016a, 24.)

Osallisuus harjoittaa myös Turjan mukaan lasten metakognitiivisia taitoja. Osallistuminen antaa kokemuksen siitä, että lapsi on arvokas ja hänellä on paljon käyttökelpoisia ideoita. Lasten osallisuuden arviointi auttaa Turjan mielestä myös aikuisia refleктоimaan omaa ammatillisuuttaan. (Turja 2011, 52.) Näin tarkasteltuna osallisuuden korostamisesta hyötyvät kaikki. On kuitenkin tiedostettava, että jotkut lapset ovat niin arkoja, että he eivät kannustamisesta ja rohkaisemisesta huolimatta uskalla sanoa omaa mielipidettensä ääneen. Vaikka kasvattajan onkin pyrittävä korostamaan jokaisen lapsen osallisuutta, on tilanteita, joissa osa lapsista jää syrjään eikä heidän äänensä tule kuuluviin. Taitavan kasvattajan tehtävänä olisi tiedostaa tämä ja kehittää hiljaisille lapsille erilaisia menetelmiä, jotka mahdollistavat osallisuuden. Turja mainitsee (2011, 53) esimerkiksi, että vanhemmat ovat pienten lastensa tulkkeja ja olisikin hyvä korostaa tätä vanhemman ja hiljaisen lapsen välistä suhdetta.

Arja Rantala ja Sanna Uotinen esittelevät tutkimustaan vanhempien osallisuudesta lapsen erityisen tuen tarpeen arvioinnista ja järjestämisestä Kasvatus-lehden vuonna 2014 julkaistussa artikkelissa. Tutkimuksen aineistona on käytetty neljääkymmentäyhdeksää kuntakohtaista varhaiskasvatussuunnitelmaa ja niihin liittyviä lukuja varhaiserityiskasvatuksesta. Vanhempien osallisuus on artikkelin mukaan tutkimuksen tärkeimpiä näkökulmia. Vanhemmat ovat lastensa asiantuntijoita, joten heillä tulisi olla mahdollisuus osallistua tuen tarpeen arviointiin ja toteutukseen. Kuntakohtaisissa suunnitelmissa ei mainittu vanhempia erityispäivähoidon kumppaneina erityisen tuen toteuttamisessa lasten arjessa. Neljästäkymmenestäyhdeksästä kuntakohtaisesta varhaiskasvatussuunnitelmasta ainoastaan yhdessä mainittiin vanhempien olevan mukana tuen tarpeiden laadinnassa. Rantala ja Uotinen toteavat artikkelinsa pohdintaosuudessa, että vanhempien osallisuus ei tunnu ulottuvan erityisen tuen järjestämiseen. (Rantala ja Uotinen 2014, 144, 146, 148.)

Uusissa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa ei käytetä enää termiä kasvatuskumppanuus, vaan se ollaan korvattu sanalla kasvatusyhteistyö. Perusteiden mukaan hyvä pohja varhaiskasvatuksen henkilöstön ja perheiden väliselle yhteistyölle syntyy avoimuudesta ja moninaisuuden kunnioittami-

sesta eli siitä, että ymmärretään eri perheiden kulttuurillisia, kielellisiä, katsomuksellisia, uskonnollisia ja kasvatuksellisia näkemyksiä. (Opetushallitus 2016a, 19.) Kasvatusyhteistyöhön liittyvistä arvoista, tavoitteista ja vastuista keskustellaan Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan niin päiväkodin henkilöstön kuin vanhempienkin kesken monialaisesti tarkasteltuna. (Opetushallitus 2016a, 33.) Huoltajien kanssa keskustellaan kaikista lapsen tukeen liittyvistä asioista kuten tuen saamisen mahdollisuudesta, tuen pääperiaatteista ja tuen eri muodoista. (Opetushallitus 2016a, 53.)

Tässä opinnäytetyössä ja sen tuloksissa osallisuutta tarkastellaan erityisesti varhaiskasvatuksen henkilöstön näkökulmasta käsin, sillä he ovat tutkimuksessamme valmiiksi kerätyn aineiston otanta. Osallisuus toteutui erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyissä henkilöstön antamien vastauksien perusteella puutteellisesti. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että heidän mielipiteitään ei huomioitu prosessin suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa lainkaan. Näin ollen he eivät ole omasta mielestään voineet olla osa muutosprosessin kehitystä. Kuitenkin heidän antamansa palaute ja meidän analyysi siitä on osaltaan henkilöstön osallisuuden edistämistä. Henkilöstön osallisuudesta kerrotaan lisää tutkimuksen tulokset -luvussa.

## 5 TUTKIMUKSEN KUVAUS JA TOTEUTUS

Teimme tutkimuksellisen opinnäytetyön, joka toteutettiin laadullisen tutkimuksen mukaisesti induktiivisella sisällönanalyysillä. Kyseessä on työmenetelmä, jota voidaan käyttää Sarajärven ja Tuomen (2009, 91, 95) mukaan kaikissa laadullisissa tutkimuksissa. Sisällönanalyysi on kirjoitettujen, kuultujen tai nähtyjen sisältöjen analyysiä, josta voidaan muodostaa myös tutkimuksen teoreettinen viitekehys. Analyysi ei voi yleensä laadullisessa tutkimuksessa olla puhtaasti induktiivista eli aineistolähtöistä, sillä teoria ei voi syntyä pelkästään havaintojen pohjalta. Lisäksi aineistolähtöisessäkin analyysissä sitä ohjaa aikaisempi teoriapohja. Koska saimme työmme aineiston valmiina ja aloimme työstää sitä heti, koottiin teoria niin sanotusti aineiston analyysin ympärille. Kuviossa 1 näkyy aihekuvausessamme esitetty alkuperäinen aikataulu työllemme. Pysyimme prosessin aikana aikataulussa melko hyvin, mikä osoittaa, että suunnitelma tehtiin realistisesti. Vain valmiin työn esittäminen venyi kevääseen 2017 asti. Lisäksi henkilöstön kehittämissuositus jäi työstä pois.



KUVIO 1. Opinnäytetyöprosessin aikataulu (Lappalainen 2016-05-05.)

Tutkimuskysymyksemme ovat:

1. Miten Kuopion kaupungin erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyt valmisteltiin ja toteutettiin henkilöstön näkökulmasta?
2. Millaisia kokemuksia Kuopion kaupungin varhaiskasvatushenkilöstöllä on uudelleenjärjestelyistä?
3. Millaisia kehitysideoita Kuopion kaupungin varhaiskasvatushenkilöstöllä on erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyihin liittyen?

Halusimme tutkimuksellamme tuoda esille henkilöstön kokemuksia erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyiden valmisteluista ja toteutuksesta. Lisäksi pyrimme selvittämään ja kuvaamaan millaisia kehitysideoita Kuopion kaupungin varhaiskasvatushenkilöstöllä oli liittyen edellä mainittuihin uudelleenjärjestelyihin. Tutkimuskysymykset ohjaavat aineiston induktiivisen sisällönanalyysin jokaista vaihetta.

### 5.1 Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus aineiston keruun menetelmänä

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009, 161) mukaan kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa on kyse todelliseen elämään liittyvien aiheiden tarkastelusta. Määrän sijaan huomio keskittyy toiminnan laatuun ja tutkimuksen kokonaisvaltaisuuteen. Todellisen elämän aiheita, kuten erityispäivähoidon laatua, on hankala tutkia ilman ennalta määrättyjä mittareita. Siksi onkin pitkälti tutkijoiden vastuulla, kuinka tutkittavia aiheita mitataan ja tuloksia esitetään. Omassa tutkimuksessamme



mittaamme muun muassa sitä, kuinka yleistettävissä olevia aineistossa nousevat eri aiheet ovat ja mitä niistä voidaan päätellä.

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran mukaan (2009, 164) laadullisen tutkimuksen yhtäläisyyksiä on hankala selittää, sillä laadulliset tutkimukset ovat usein keskenään erilaisia. Heidän mukaansa kvalitatiivisessa tutkimuksessa käytetään kuitenkin usein induktiivista analyysiä, kuten mekin teimme omassa tutkimuksessamme. Lisäksi laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tutkittavien henkilöiden mielipiteet tulevat esille. Myös oman työmme kannalta on merkittävää, että saamme varhaiskasvatuksen henkilökunnan kokemukset esiteltä. Tämä on tutkimuksemme tavoite.

Jouni Tuomen ja Anneli Sarajärven oppaassa *”Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi”* (2009, 17–18) painotetaan Tutki ja kirjoita -oppaan (2009) mukaisesti sitä, että laadullisen tutkimuksen määritelmää on erittäin vaikeaa yleistää. Oppaan mukaan kuitenkin esimerkiksi teorian merkitys on laadullisessa tutkimuksessa tärkeä. Sillä luodaan viitekehys koko tutkimukselle. Oman tutkimuksemme teoreettinen viitekehys kehittyi sisällönanalyysin etenemisen mukaan, sillä lähdimme liikkeelle valmiin eli sekundaarisen aineiston analyysistä.

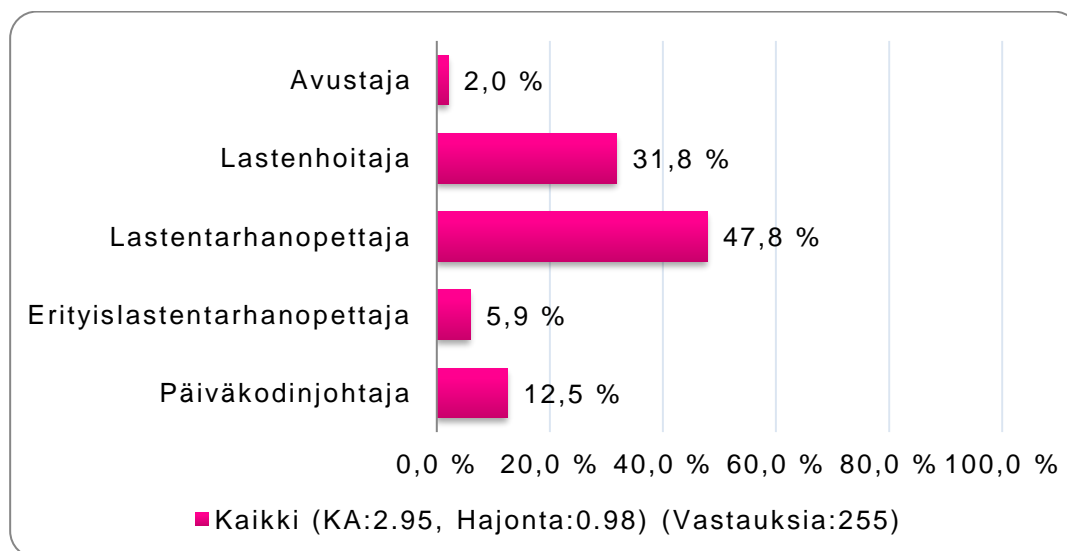
Tutkimuksemme vastaajien määrän perusteella voidaan pohtia, onko tutkimuksessa myös kvantitatiivisia eli määrällisiä piirteitä. Tutki ja kirjoita -oppaan mukaan näitä kahta tutkimustapaa ei tulisiakaan asettaa vastakkain, vaan tiedostaa, että tavat täydentävät toisiaan. Lukumäärällisesti laskettuja vastauksia ja niiden sisältöjä voidaan yleistää, ja laadullisesti tarkasteltuja ilmiöitä voidaan myös ilmaista numeroin. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2009, 135–137.) Omassa tutkimuksessamme analysoimme avoimia vastauksia ja pyrimme luokittelemaan samankaltaiset vastaukset yhteen ja laskemaan, kuinka moni vastaajista on ollut samaa mieltä. Tutkimuksemme pääpaino on kuitenkin vastauksien sisällöissä, eli siitä, mitä mieltä varhaiskasvatuksen henkilöstö on ollut erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyistä Kuopion kaupungissa. Näiden vastauksien perusteella pyrimme luomaan mahdollisimman monipuolisen kuvan henkilöstön kokemuksista.

## 5.2 Tutkimuksen aineisto ja kohderyhmän kuvaus

Tutkimuksemme aineiston muodostivat Kuopion kaupungin varhaiskasvatushenkilöstölle tehdyn kyselyn kahden kysymyksen avoimet vastaukset. Henkilöstölle tehty kysely toteutettiin vuoden 2016 alussa ja sen vastaukset koottiin analyysia varten helmikuuksi 2016. Kyselyn aiheena oli erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyt Kuopion kaupungissa. Vastaukset olivat sisällöltään vaihtelevia ja uudelleenjärjestelyt tuntuivat selvästi jakavan henkilöstön mielipiteitä. Osa oli huolissaan lasten edusta uudelleenjärjestelyistä ja osan mielestä järjestelyt toteutettiin esimerkillisesti. Avoimet vastaukset sisälsivät useita eri aihepiirejä liittyen esimerkiksi henkilöstön työtyytyväisyyteen, erityistä tukea tarvitsevien lasten hyvinvointiin, varhaiskasvatuslain ryhmäkokemuutoksiin, päivähoidon inklusiivisuuteen ja organisaatiomuutoksen viestintään. Kyselyn muut kysymykset olivat taustakysymyksiä, joita avaamme tarkemmin tässä kappaleessa.

Osa kyselyn avoimista vastauksista sisälsi vain tekstin ”En tiedä” tai pelkän viivan, mutta osa vastauksista oli erittäin pitkiä ja kertoi työntekijöiden selkeitä mielipiteitä käsiteltävästä aiheesta. Jotkut saattoivat vastata ”Toin tämän asian esille jo edellisen kysymyksen vastauksessani”, mikä oli kannaltamme hankalaa, sillä materiaali annettiin meille anonyymissä muodossa. Vastaajalla on siis ollut yksi yhteinen tiedosto, johon hän on kirjoittanut kaikki vastauksensa, mutta meille vastaukset esiteltiin vain peräkkäisinä listoina. Tämä hankaloitti osaltaan sisällön analyysia, sillä kaikkien vastaajien näkökulmia ei voinut tuoda esille. Toisaalta kyselyn vastausmahdollisuus on ollut kaikilla Kuopion kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstöön kuuluvilla ja analyysi tehtiin näiden annettujen vastaus-ten pohjalta. Aineiston anonyymi esitystapa on aineistonkeruun eettisyyden ja salassapitovelvollisuuden kannalta tärkeä menettely.

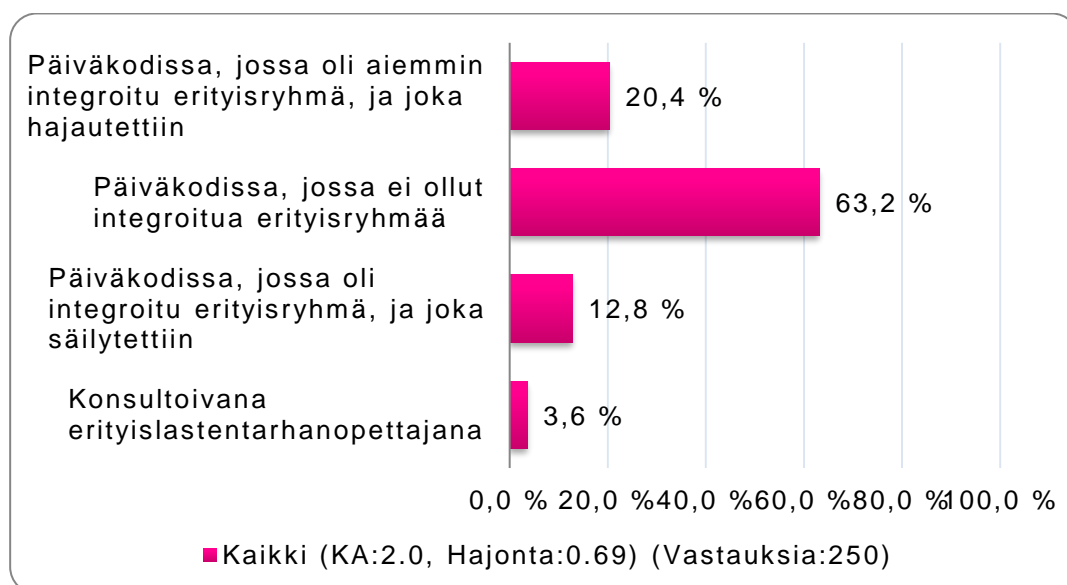
Henkilöstölle tehtyyn kyselyyn vastanneita oli yhteensä 255. Jokainen ei ollut vastannut kyselyn kaikkiin kysymyksiin. Ensimmäiset kolme kysymystä koostuivat kyselyyn vastanneiden taustatiedoista ja neljäs ja viides kysymys olivat avoimia kysymyksiä, joita analysoimme opinnäytetyösämme. Neljännen kysymyksen avoimia vastauksia oli yhteensä 174 ja viidennen kysymyksen kohdalla vastaajamäärä oli 170. Taustatietoihin vastasi 250–255. Kolmas kysymys on jaettu kuuteen eri alakysymykseen, joista on valmiiksi luodut diagrammit alkuperäisessä aineistossamme. Avaamme näitä diagrammeja tässä kappaleessa. Kyselyyn vastanneet ovat ammatiltaan avustajia, lastenhoitajia, lastentarhanopettajia, varhaiserityisopettajia sekä päiväkodin johtajia. Vastaajien eri ammattinimikkeiden prosentuaaliset osuudet näkyvät alla olevasta kuviosta 1.



KUVIO 1. Kyselyyn vastanneiden ammattinimikkeet.

Vastaajat työskentelevät erilaisissa päiväkodeissa, joista suurin osa eli laskennallisesti 63,2 prosenttia päiväkodissa, jossa ei ole integroitua erityisryhmää. Tämän voi huomata joistakin vastauksista, joissa ilmenee, että työntekijä ei pidä kyselyä itselleen tarpeellisenä. Toiseksi eniten eli 20,4 prosenttia työskenteli kyselyn aikana päiväkodissa, jonka integroitu erityisryhmä hajautettiin uudelleenjärjestelyiden myötä. 12,8 prosenttia vastaajista työskenteli sellaisessa päiväkodissa, jossa integroitu

ryhmä säilytettiin. Pienin osa vastaajista, 3,6 prosenttia, työskentelivät konsultoitavana lastentarhanopettajana kyselyn vastaamisen aikaan. Prosenttimäärät on saatu suoraan alkuperäisestä materiaalista ja ne ovat luettavissa alla olevasta kuviosta 2.



KUVIO 2. Kyselyyn vastanneiden työyksiköt.

Henkilöstön mielipiteet poikkesivat jo taustatietoja tarkastelemalla ja esimerkiksi toteamuksen "Sain ajoissa tarpeeksi tietoa tulevasta erityispäivähoidon uudelleenjärjestelystä" -kysymyksen vastauksien keskihajonta oli 1,22. Vastauksien keskiarvo asteikolla 1–5 oli 3,12. Suurin osa eli 31,1 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että he ovat jokseenkin eri mieltä väittämästä, mutta toisaalta melkein sama luku eli 30,7 prosenttia kokee olevan jokseenkin samaa mieltä. Täysin eri mieltä eli sitä, että heitä ei tiedotettu tarpeeksi ajoissa, oli 8 prosenttia vastaajista. 13,9 prosenttia vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, että heidät pidettiin täysin ajan tasalla tulevasta ja 16,3 prosentin joukko koki olevansa vastauksien perusteella näiden vaihtoehtojen välillä.

Kyselyn kolmannen kysymyksen toisessa väittämässä kysyttiin henkilöstön mielipiteitä siitä, kuinka tiedonkulku toimi uudelleenjärjestelyiden aikana ja näissä vastauksissa vastauksien keskiarvo oli 2,95 ja hajonta 1,11 eli hieman alhaisempi kuin ensimmäisen väittämän kohdalla. Täsmälleen sama prosenttiosuus eli 28 prosenttia oli sitä mieltä, että he olivat jokseenkin eri mieltä tai eivät osanneet sanoa. Hivenen pienempi osa eli 26,8 prosenttia oli väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä. Jäljelle jääneistä 7,6 prosenttia vastaajista oli väittämän takana täysin ja sitä vastaan 9,6 prosenttia.

Kun kyselyssä kysyttiin henkilöstön mielipidettä siitä, oliko heillä mahdollisuus vaikuttaa uudelleenjärjestelyihin, olivat erot selkeimpiä. Enemmistö eli 41,8 prosenttia vastaajista kokivat, että he eivät saaneet vaikuttaa uudelleenjärjestelyihin millään tavalla. Samat prosenttiluvut eli 20,7 saatiin taas sekä "Osittain eri mieltä" ja "En osaa sanoa" -vastauksista. Vähemmistö eli 10,4 prosenttia oli osittain sitä mieltä, että vaikutusmahdollisuuksia oli ja pienin osuus eli 6,4 prosenttia koki, että heillä oli mahdollisuus vaikuttaa uudelleenjärjestelyihin. Mielestämme huomattava määrä vastaajia koki kui-

tenkin, että heillä ei ollut osuutta uudelleenjärjestelyjen suunnitteluun, mikä on valitettavaa. Työntekijän osallisuus on tärkeä osa varhaiskasvatuksen laadunkehittelyä, kuten olemme tuoneet esille aiemmin opinnäytetyömme keskeisissä käsitteissä.

Kyselyn taustatietoihin kuuluvan kolmannen kysymyksen neljäs väittämä kuului ”Sain tarpeeksi tietoa työn vaativuuden arvioinnin muutoksista (TVA-tason muutos)” ja sen vastaukset ovat painottuneet pitkälti kielteisiin kokemuksiin. Henkilöstöstä 31,7 prosenttia koki, että tietoa ei saanut lainkaan ja hieman pienempi määrä eli 24,6 prosenttia oli osittain tätä mieltä. Suuri osa eli 31,3 prosenttia ei osannut vastata väitteeseen. 8,7 prosenttia vastaajista koki olevansa osittain sitä mieltä, että he saivat tarpeeksi tietoa työn vaativuuksista. Vain 3,6 prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että TVA-tason muutoksista oli tarjolla tarpeeksi tietoa.

Aineistona käyttämässämme kyselyssä haluttiin lisäksi tiedustella henkilöstöltä, onko heidän työnsä uudelleenjärjestelyjen myötä muuttunut. Enemmistö, eli 25,9 prosenttia työntekijöistä koki, että se ei ollut muuttunut lainkaan. Tämä on ymmärrettävää, sillä suurin osa työntekijöistä työskenteli päiväkodissa, jossa integroitua ryhmää ei ollut. Uudelleenjärjestelyt tarkoittavat toki paljon muutakin kuin ryhmien purkua, mutta se on ollut kenties isoin muutos työntekijöiden arjessa. 20,7 prosenttia vastaajista koki, että työnkuva ei ollut muuttunut juuri lainkaan ja 22,3 prosenttia henkilöstöstä ei osannut vastata kysymykseen. 19,5 prosenttia työntekijöistä koki, että työnkuva on muuttunut osittain ja 11,6 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että se on muuttunut täysin.

Viimeisimpänä väitteenä henkilöstön taustatietokyselyssä koski vanhempien antamaa palautetta. Suurin osa eli 39,4 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että vanhemmat eivät ole antaneet erityishoidon uudelleenjärjestelyistä ollenkaan palautetta. 15,6 prosenttia oli osittain tätä mieltä. Huomattava määrä eli 28,7 vastaajista ei osannut vastata kysymykseen, kun taas 10,4 prosenttia koki, että vanhemmat ovat antaneet jonkin verran palautetta. Ainoastaan 5,6 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että vanhemmat olivat selvästi antaneet työntekijöille palautetta uudelleenjärjestelyistä. Nämä luvut tukevat sitä faktaa, että vanhempien palautteesta ei ole kovin paljon vastauksia myöskään kyselyn avoimissa vastauksissa.

### 5.3 Induktiivisen sisällönanalyysin kulku

Tutki ja kirjoita -oppaan mukaan tieteellisessä tiedonhankinnassa pyritään operationalisoimaan eli käsitteellistämään tutkittavia ilmiöitä. Käsitteellistämisen mukaan tutkittavia asioita pystytään hahmottamaan yleisellä ja teoreettisella tasolla. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2009, 146.) Työskentelemme induktiivisen sisällönanalyysin prosessin mukaan. Aktiivisen aineistoon tutustumisen jälkeen jatkoimme aineiston redusointiin eli pelkistämiseen. Koodasimme siis aineistosta ilmaisuja, jotka olivat mielestämme opinnäytetyömme aiheen kannalta merkittäviä. Sarajärven ja Tuomen mukaan (2009, 92) tutkija voi käyttää koodaamista melko vapaamuotoisesti, mutta itse koodimerkeillä on tarkoituksenmukaisia tehtäviä. Koodit voivat olla aineiston sisälle avattuja tutkijan tekemiä muistiinpanoja, aineiston jäsentelyä, tekstin kuvailun apuvälineitä tai aineiston testauksen apuvälineitä. Lisäksi koodien avulla voidaan paikantaa tekstistä tutkijan mielestä merkittäviä kohtia.

Etenimme tutkijoina analyysissä jo koodaamisvaiheessa hieman eri tavalla, sillä teimme analyysia omista näkökulmistamme. Toinen tekijä aloitti aineistoon tutustumisen aineiston kysymyksen numero neljä raakakoodauksella. Tämän avulla hän halusi tuoda itsellensä näkyväksi mitkä kommentteista olivat niin sanotusti positiivissävytteisiä ja mitkä osoittivat taas kielteistä näkemystä aiheetta kohtaan. Tässä vaiheessa yksittäisiä vastauksia jaettiin moneen osaan, sillä yhden työntekijän vastaus saattoi olla pitkä ja sisältää monia eri mielipiteitä. Sen lisäksi aineistosta eroteltiin väreillä vastaukset, jotka toivat esille henkilöstön epävarmaa oloa uudelleenjärjestelyitä kohtaan. Ylös merkittiin myös, mitkä vastaukset koskivat vastaajien taustatietoja eli esimerkiksi millaisessa päiväkodissa kyseinen työntekijä työskenteli kyselyn aikana. Kyselyn neljäs kysymys ei liittynyt niinkään kehitysehdotuksiin, vaan näitä vastauksia haettiin viidennessä kysymyksessä. Kehitysehdotuksia jaettiin kuitenkin jo neljännen kysymyksen vastauksissa ja myös ne koodattiin neljännen kysymyksen kohdalta.

Opinnäytetyön toinen tekijä puolestaan koodasi aineistoa sen mukaan, millaisia ilmiöitä aineistosta useiden lukukertojen myötä nousi esiin. Ensimmäisen koodauksen jälkeen hän huomasi, että vastauksista nousi esille useita inklusiota käsittelevistä teorialähteistäkin tuttuja aiheita, joita hän päätti etsiä ja koodata eri väreillä. Jäljelle jäi vielä hyvin monimuotoinen sekalaisten vastausten osio, joka koodattiin uudestaan. Koodimerkintöjä olivat muun muassa osallisuus, varhaiserityisopettajat, tiedottaminen, epäilyt ja pelot, osaaminen ja resurssit.

Sarajärven ja Tuomen mukaan laadullisen tutkimuksen aineistosta voi löytyä useitakin mielenkiintoisia aiheita, joita nostaa esille. Analyysissä on kuitenkin tärkeätä valita alusta asti selkeä näkökulma. (Sarajärvi ja Tuomi 2009, 92.) Raakakoodauksen ja yhteyshenkilöimme toiveiden jälkeen oli selvää, että vastauksista tulisi saada selville niin henkilöstön kuin perheidenkin kokemuksia tasavertaisuudesta erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyissä. Näin ollen teimme jo analyysimme tässä vaiheessa jaon siten, että toinen tutkisi vastauksissa puhtaasti henkilöstön mielipiteisiin liittyviä kommentteja, kun taas toinen keskittyisi perheiden näkökulmaan, joita henkilöstö toi vastauksissaan esille.

Jo valmiiksi raakakoodatuista vastauksista lähdettiinkin uudelleen koodaamaan lapsiin ja perheisiin liittyviä kommentteja, jotka merkittiin omilla väreillään. Nämä kommentit toinen tekijä jakoi yhteyshenkilön toiveiden mukaan tasavertaisen kohtelun otsikon alle. Samaan aikaan toinen tekijä keskittyi vastauksiin, joissa järjestelyjä kommentoitiin työntekijöiden näkökulmasta, ja koodasi erityisesti työhyvinvointiin, muutosviestintään ja osallisuuden kokemuksiin liittyviä kommentteja. Tässä vaiheessa siirryttiin jo ryhmittelemään osaa vastauksia, jotta olisi helpompaa löytää mahdollisia yhtäläisyyksiä vielä koodaamattomille aineiston osille.

Koodaamisen jälkeen klusteroimme eli ryhmittelimme aineistosta ne ilmaisut, jotka kuuluivat mielestämme yhteen. Sarajärven ja Tuomen mukaan tämä vaihe voi pitää sisällään luokittelua, teemoittelua sekä tyypittelyä ja se lasketaan teknisesti analysoinniksi. Analyysiin ei voi kuitenkaan päästä ilman aiheen rajausta ja koodausta. Luokittelu on yksinkertaisin tapa järjestellä aineistoa, sillä sen mukaan tutkija laskee, kuinka monta kertaa etukäteen määritelty aihe löytyy aineistosta. Luokat voidaan merkitä taulukkoon, joka esitellään raportissa. (Sarajärvi ja Tuomi 2009, 93.)

Toinen tekijä jatkoi aineiston klusterointia niin, että siirsi samalla värillä koodatut vastausmateriaalit samaan tiedostoon, ja löysi vastauksia erityisesti ensimmäiseen tutkimuskysymykseen liittyen, eli henkilöstön kokemuksia uudelleenjärjestelyn suunnittelusta ja toteutuksesta. Klusteroitu aineisto teemoiteltiin sen mukaan, millaisia vastauksia eri aihepiireistä koodauksen kautta löytyi. Yhden henkilön vastaus saattoi sisältää eri teemoja, jotka pilkottiin yhtenäisen kommentin eri teemojen alle. Esimerkiksi joku vastaus saattoi sisältää kommentteja suunnittelun toimivuudesta, erityispäivähoidon nykytilasta uudelleenjärjestelyjen jälkeen sekä työntekijän jaksamisesta, että lasten näkökulmasta ja kehitysehdotuksia tulevaa ajatellen.

Vastauksista nousi esiin paljon tyytymättömyyttä ja tietämättömyyttä uudelleenjärjestelyihin liittyen, mutta myös useita positiivisia kommentteja siitä, että henkilöstö otettiin mukaan jo suunnitteluvaiheessa. Näin ollen tuloksia jaettiin suunnittelun positiivisiin ja negatiivisiin kokemuksiin, jonka lisäksi muodostui suuri ryhmä vastauksista, joissa vastaaja ei tiennyt uudelleenjärjestelyistä mitään tai ei osannut vastata kysymykseen. Näiden voinee liittyä tiedottamisen epäselvyyksiin, sillä uudelleenjärjestelyt vaikuttavat kaikkiin päiväkoteihin.

Myös toinen opinnäytetyön tekijä pyrki klusterointivaiheessa vastaamaan yhdessä muodostettuihin opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin ja muodosti erilaisia taulukoita, jotka hänen mielestään vastasivat niihin. Opinnäytetyön toisessa tutkimuskysymyksessä etsimme vastauksia siihen, millaisia kokemuksia varhaiskasvatuksen henkilöstöllä oli erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyistä. Koska olimme jo koodausvaiheessa jakaneet itsellemme aihealueet, joihin kiinnittää huomiota, keskittyi toinen tekijä klusterointivaiheessa perheiden ja lasten näkökulmiin. Näistä koodatuista vastauksista poimittiin raakatekstejä taulukkoon ja niiden pelkistämisen jälkeen hän loi alakategorian eli niin sanotun vastauksen tutkimuskysymykseen.

Pelkistetyillä taulukoilla haluttiin vastata myös kolmanteen tutkimuskysymykseen eli ”Millaisia kehitysideoita Kuopion kaupungin varhaiskasvatushenkilöstöllä on erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyihin liittyen?”. Jotta tähän kysymykseen saataisiin vastaus, kiinnitettiin huomiota alkuperäisen kyselyn viidenteen kysymykseen ja neljännestä kysymyksestä saatuihin kehitysehdotuksiin. Tämän kysymyksen kohdalla henkilöstöllä ei ollut juurikaan kommentteja perheiden suhteen, mutta lasten edun, ja siten tietysti myös perheiden hyvinvoinnin, suhteen ehdotuksia löytyi.

Aloitimme klusterointivaiheessa siis luokittelusta ja laskimme esimerkiksi, kuinka monta kertaa lasten tasa-arvoiseen kohteluun liitettäviä kommentteja on aineistossa mainittu. Tämä oli jo omalta osaltaan haastavaa, sillä jotkut henkilöstön kommentit kuten ”lisää avustajia ryhmään” voitiin tulkita sekä henkilöstön että lasten kannalta merkittäväksi. Tutkijan eli meidän päätettäväksi jäikin se, kumpaan luokkaan tällaisia kommentteja jaottelimme. Taulukko 1 kuvaa esimerkin omaisesti raakateks-  
tin pelkistystä ja luokittelua.

Raakateksti	Pelkistys (redusointi)	Luokka (alakategoria)
1. <i>"Enemmän avustajia ryhmiin."</i>	lisää avustajia	avustajat henkilöstön tukena
2. <i>"Avustaja on ehdoton mm. toisten lasten turvallisuuden vuoksi."</i>	avustaja lasten turvallisuuden takaajina	avustajat henkilöstön tukena
3. <i>"Ennen ryhmään sijoittamista on oltava avustaja valmiina."</i>	avustaja ryhmässä ennen lapsen sijoittamista	avustajat henkilöstön tukena

TAULUKKO 1. Esimerkki raakatekstin pelkistyksestä ja luokittelusta (Triipponen 2016-06-28.)

Sisällönanalyysissä käytettävä teemoittelu painottaa määrän lisäksi sitä, mitä teemasta on aineistossa sanottu. Tässä vaiheessa aineistoa niin sanotusti pilkotaan ja järjestellään uudestaan eri teemojen alle. (Sarajärvi ja Tuomi 2009, 93.) Teemoittelu määritteli työssämme osittain myös sitä, millainen teoreettinen viitekehys opinnäytetyöllemme muodostui.

Analysoiduissa vastauksissa henkilöstön kokemuksista uudelleenjärjestelyiden suunnitteluvaiheeseen liittyen nousi esiin esimerkiksi teemat aikataulutus, tiedottaminen ja osallisuus, jonka alaotsikoksi muodostui vielä koko aineistoa vertaillen työntekijöiden, perheiden ja lasten osallisuus ja tiedonkulkua. Epävarmuus tulevista muutoksista nousi esiin kaikkien eri sidosryhmien osalta, myös esimerkiksi sairaalan puolelle. Näin ollen olisi ollut kiinnostavaa tutkia myös uudelleenjärjestelyyn liittyviä kyselyitä, jotka on tehty perheille ja muille erityispäivähoitoon liittyville yhteistyötahoille Kuopion kaupungin varhaiskasvatuspalveluiden toimesta. Tasavertaiseen kohteluun liittyviä teemoja olivat henkilöstön näkökulmasta resurssit kuten palkkaus, koulutus, avustajat ja varhaiserityisopettajan tuki. Osittain teemat menivät myös lomittain, kun esimerkiksi palkkatasojen tiedottamista arvosteltiin vastauksissa.

Tyypittely vie aineiston ryhmittelyn työmenetelmänä kaikista syvimmälle. Teemojen sisältä voi löytää tiettyjä tyyppejä eli yhteneviä ominaisuuksia, joista voidaan muodostaa yleistäviä esimerkkejä. (Sarajärvi ja Tuomi 2009, 93.) Aineistossa mainitaan esimerkiksi lasten tasa-arvoisen kohtelun suhteen useasti erityislasten oikeus toimia pienryhmissä, joissa melutaso ja ärsykkeet eivät ole yhtä korkealla kuin isoissa lapsiryhmissä. Pienryhmissä myös aikuisen huomio jakautuu tasaisemmin lapsen tuen tarpeen mukaisesti. Toisaalta voidaan arvioida, onko tämäkään täysin tasa-arvoista kohtelua lasten suhteen, sillä tarvitsehan myös ei-erityistä tukea tarvitseva lapsi aikuisen huomiota eikä hänenkään stressitason nouseminen liiallisten ärsykkeiden takia ole mielestämme hyväksi lapsen kasvu- ja kehitykselle. Palaamme ryhmäkokoihin uudestaan tutkimuksemme tuloksissa ja työmme pohdintaosiossa.

Teemojen yleistettävyyttä pohdittiin tutkimalla aineistosta löytyvien aiheiden teoriaa, jolloin pohdittavaksi tuli esimerkiksi se, että lasketaanko tiedonkulku ja viestintä osallisuuden alle vai erilliseksi osiokseen. Toisaalta viestinnän ja osallisuuden teemat työntekijöiden osalta olisi voinut yhdistää myös työhyvinvoinnin tai muutosjohtamisen käsitteisiin. Myös inklusiota käsittelevissä teoriakirjoissa (ks. esim. Pihlaja 2009, 2) oli jaoteltu vastaavia teemoja, mitä vastausaineistosta kävi ilmi, ja sitä kautta tyypittely tuntui luontevalta. Alaotsikoiksi näytti muodostuvan kaikille yhteiset palvelut, osallisuus, emotionaaliset asenteet ja suvaitsevaisuus, ammatilliset tiedot ja taidot, yhteinen opetussuunnitelma sekä resurssit. Tutkimuskysymyksiin palattiin useita kertoja, jotta vastauksia osattiin tyypitellä analyttisesti niiden pohjalta.

Analyysin jälkeen esittelimme saadut alustavat tulokset toimeksiantajalle ja samalla lisäsimme analyysin luotettavuutta face-validoinnilla, jossa tutkimus esitellään tutkittavan ilmiön tuntevalle henkilölle (Kyngäs ja Vanhanen 1999, 10). Alustavien tulosten pohjalta pystyimme miettimään mahdollisia haastattelukysymyksiä, joita esitimme yhteyshenkilöllemme toukokuussa 2016, ja jotka muodostivat suunnan opinnäytetyömme etenemiselle. Lappalaisen haastattelun jälkeen pääsimme jatkamaan aineiston työstämistä ja opinnäytetyön kirjoittamista, sillä hän kertoi meille lisää esimerkiksi uudelleenjärjestelyiden lähtökohdista.

Aineistoanalyysimme alustavista tuloksista ilmeni keväällä 2016 esimerkiksi, että henkilöstön mielestä inklusion ajatus on hyvä, mutta henkilöstöä ei ole kuultu tarpeeksi uudelleenjärjestelyiden suunnitteluvaiheessa. Henkilöstö toivoi lisää koulutusta ja tukea muuttuneeseen tilanteeseen ja työntekijät olivat huolissaan lasten tasavertaisesta kohtelusta suurissa ryhmissä liian vähällä avustuksella. Jo alustavissa tuloksissa tuli kuitenkin ilmi, että henkilöstö oli tyytyväinen varhaiserityisopettajien entistä tasaisemmin jakautuneeseen resurssiin.

Analysoimamme aineisto on yhteyshenkilömme mukaan 1/3 järjestetyistä kyselyistä (Lappalainen 2016-19-05). Toinen on järjestetty erityistä tukea tarvitsevien lasten vanhemmille ja kolmas moniammatilliselle asiantuntijaryhmälle. Mahdollisimman kattavan tutkimuksen kannalta myös näiden kyselyiden tulosta olisi ollut erittäin mielenkiintoista tutkia, mutta aikarajoitteiden takia emme pystyneet liittämään niitä osaksi opinnäytetyötämme.



## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa kuvaamme tutkimuksemme tuloksia vastaamalla suoraan työmme tutkimuskysymyksiin. Vastaukset on jaoteltu eri teemojen alle, jotka nousivat selkeästi aineistosta. Analyysin tavoitteena oli tuoda esille henkilöstön kokemuksia erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyistä Kuopion kaupungissa avointen vastausten avulla. Ensimmäiseen avoimeen kysymykseen vastasi 174 ja toiseen 170 työntekijöistä.

Tutkimuksen tulokset jaoteltiin kolmeen alaotsikkoon ja useisiin väliotsikoihin. Uudelleenjärjestelyiden valmistelun ja toteutuksen sisältä nostimme vastauksista tarkasteluun teemat muutosviestintä, henkilöstön osallisuus ja lasten ja perheiden huomioiminen. Henkilöstön kokemukset uudelleenjärjestelyistä jakoutuivat tietoihin, taitoihin ja asenteeseen sekä tasavertaiseen kohteluun. Henkilöstön kehitysideat erityispäivähoitoon liittyen koskivat pääosin ryhmäkokoja, avustajia, varhaiserityisopettajia ja koulutuksia.

### 6.1 Erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyn valmistelu ja toteutus henkilöstön näkökulmasta

Se, että Kuopion kaupungin erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyä koskevan kyselyn avoimissa vastauksissa oli useita mainintoja tiedottamisesta prosessin aikana ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksista, kertoo näiden asioiden olleen vastaushetkellä merkittäviä. Erityispäivähoidon uudelleenjärjestely aiheutti osalle työntekijöistä paljon muutoksia työkäytäntöihin. Työntekijät kokivat organisaation ja työn muutoksen eri tavoin kuormittavana. Useissa vastauksissa ilmeni työn vaativuuden lisääntymistä: ”Omalta kohdaltani ryhmääni on sijoitettu kaksi erityislasta omine avustajineen ja se työ lisätyötä myös ryhmän opettajille. mm. [sic] yhteistyöpalaverit, vaativammat vasut ja haasteellisempi työn suunnittelu ja organisointi.” Kokemus kuormittavuudesta on aina yksilöllinen, joka osaltaan selittää muutoksen kuormittavuuden kokemuksen vaihteluita vastauksissa. Lisäksi eri työyksiköissä ja ryhmissä muutokset on otettu vastaan ja koettu eri tavoilla.

Kun työntekijän työnkuvassa, työskentelytavoissa tai organisaatiossa tapahtuu muutos, se saattaa herättää muutosvastarintaa. Vastarintaan voi liittyä huolta muun muassa oman osaamisen riittävyydestä ja epävarmuutta tulevasta. Yksi vastaajista pohtii asiaa näin: ”En ymmärtänyt asiaa lainkaan ennen kuin oma esimies kertoi asiat selkeästi uudelleen ja uudelleen, mitä uudistus tarkoittaa käytännössä ja nimenomaan meidän talossa omassa työssä. Tuli ’pelko’, että riittääkö oma ammattitaito enää?”

Käsittelimme ensimmäistä tutkimuskysymystä niin henkilöstön kuin perheidenkin näkökulmasta. Tämä oli toimeksiantajamme toive. Valmistelun ja toteutuksen osalta löysimme aiheita, jotka koskivat muun muassa henkilöstön tyytymättömyyttä uudelleenjärjestelyistä viestimisestä ja henkilöstön osallisuudesta. Sen lisäksi kyselyn avointen vastausten kommentaista kävi ilmi, että perheet eivät olleet saaneet henkilöstön mielestä vaikuttaa uudelleenjärjestelyiden valmisteluun ja toteutukseen.

### 6.1.1 Muutosviestinnän tarve

Tiedottaminen muutosprosessin eri vaiheissa ei ole sujunut täysin toivotulla tavalla. Epävarmuutta muutosprosessin tavoitteista, sen toimivuudesta ja merkityksestä omaan työhön nousi esiin useista vastauksista. Muutoksen hyväksymiseen ja ymmärtämiseen vaikuttaa paljon myös se, miten uudet toimintamallit ja resurssien jakautuminen toimivat käytännön työssä muutoksen jälkeen. Tämä odotettava asenne näkyi myös vastauksissa: ”Tämä on tietenkin poikkeustilanne, ensi syksynä tilanne on toivottavasti järjestetty eri tavalla.”

Tiedottamisen ongelmat muun muassa palkka-asioista ja työn vaativuuden arviointitasojen tarkistamisesta nousivat esiin osassa vastauksista. Yli puolet kyselyyn vastanneista oli täysin tai osittain sitä mieltä, ettei tva-tason muutoksista saanut tarpeeksi tietoa, ja vain 12,3 prosenttia vastanneista (N = 252) oli ilmaissut olevansa täysin tai osittain sitä mieltä, että muutoksesta oli tiedotettu tarpeeksi. Lisäksi vastanneista osa koki, että tiedottaminen vanhemmille uudelleenjärjestelyistä jäi henkilökunnan vastuulle tilanteessa, jossa he olivat itsekkin epävarmoja tulevista muutoksista.

### 6.1.2 Henkilöstön osallisuuden näkökulma erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyihin

Kuopion kaupungin kasvatushenkilöstön osallistaminen mukaan erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyn organisoinnin suunnitteluun toteutui vastausten mukaan epätasaisesti. Erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyyn liittyvässä kyselyssä 26 vastanneista (N = 174) oli sitä mieltä, ettei työntekijöitä kuultu tarpeeksi uudelleenjärjestelyn valmistelussa. Viidessä vastauksessa peräänkuulutettiin suunnitellun pilotoinnin perään ja useissa vastauksissa oltiin sitä mieltä, että henkilöstöä ei otettu mukaan muutoksen suunnitteluun tarpeeksi tai jopa ollenkaan: ”Erityispäivähoidon uudelleenjärjestely valmisteltiin ja toteutettiin ulkoa- ja ylhäältäpäin. Henkilöstön mielipiteitä asiasta ei juurikaan kyselty.”

Vaikka suuri osa vastanneista kritisoikin osallisuuden puutetta uudelleenjärjestelyssä, myös riittävä osallisuus mainittiin useissa vastauksissa. Etenkin esimiesten ja hallinnon osallistuminen suunnittelu-prosessiin sai kiitosta: ”Esimiehet saivat mielestäni vaikuttaa uudelleenjärjestelyjen suunnitteluun – alueet esittivät omia ehdotuksiaan ja niiden pohjalta ratkaisut tehtiin.” Yhdeksästätoista vastauksessa annettiin positiivista palautetta siitä, että valmistelut sujuivat hyvin ja henkilöstöä kuunneltiin.

### 6.1.3 Lasten ja perheiden huomioiminen uudistuksessa

Henkilöstö oli melkein poikkeuksetta sitä mieltä, että vanhempia ei ollut otettu uudelleenjärjestelyiden suunnitteluvaiheessa tarpeeksi huomioon. Vain neljässä vastauksessa todettiin vanhempien olleen tyytyväisiä ratkaisuihin ja saaneen tutustua tarpeeksi heidän lapsensa kanssa toimivaan varhaiserityisopettajaan. Aineistosta löytyi kuitenkin myös kannustavia kokemuksia. Kuudessatoista vastauksessa kävi ilmi, että varhaiserityisopettajien toiminta oli uudelleenjärjestelyissä lasten kannalta hyödyllistä, lasten hyvinvointi on turvattu ja lapset voivat hyvin uudelleenjärjestelyiden aikana. Vastapainoksi kuitenkin kolmessakymmenessäkuudessa vastauksessa esiintyi huoli lapsen edusta uudelleenjärjestelyiden aikana. Huolta herättivät muun muassa lapsen kuntoutus, huomioiminen suuressa ryhmässä ja erityisen tuen järjestäminen uudelleenjärjestelyiden jälkeen.

Uudistuksen aika oli hankalaa perheiden näkökulmasta käsin. Tutkimuksemme aineiston kahdeksasatoista vastauksessa ilmenee henkilöstön kokemus vanhempien epävarmuudesta uudelleenjärjestelyitä kohtaan. Mainitaan jopa, että prosessi olisi salattu vanhemmilta: ”Valmistelu toteutettiin salassa — vanhemmilta. Vanhemmat — ovat olleet huolissaan resurssien riittämisestä, ja ihmeissään huonosta tiedottamisesta.” Tällainen näkökulma ei tue kasvatusyhteistyötä, jossa vanhemmilla ja varhaiskasvatuksen henkilöstöllä tulisi olla avoin ja luottamuksellinen suhde.

Henkilöstön kommentteista voi saada sen käsityksen, että avoin ja arvostava luottamussuhde ei ollut uudelleenjärjestelyissä parhaimmillaan. Vanhemmat joutuivat sietämään pitkiä aikoja epätietoisessa tilassa liittyen omien lastensa päivähoidon jatkoon suhteen. Osa henkilöstöstä on sitä mieltä, että vanhempien epätietoisuus oli johdon tasolta lähtevän epävarmuuden syy: ”Vanhemmilta tuli myös palautetta, koska heitä ei informoitu asioista tarpeeksi ajoissa ja me emme osanneet vastata kysymyksiin, koska myöskään meille ei annettu asioista riittävästi tietoa.” Kattavamman näkemyksen aiheesta olisimme saaneet haastatteleamalla erikseen kyseisiä vanhempia, mutta kuten olemme todenneet, se ei ollut mahdollista omassa työssämme.

## 6.2 Varhaiskasvatushenkilöstön kokemukset uudelleenjärjestelystä

Henkilöstön kokemukset erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyistä vaihtelivat kovasti. Osa oli sitä mieltä, että esimerkiksi varhaiserityisopettajan resurssien jakautuminen entistä tasaisemmin oli erittäin hyvä asia. Toiset taas olivat sitä mieltä, että uudelleenjärjestelyt ovat vaikeuttaneet jo entisestään suurikokoisten ryhmien toimivuutta. Yhtä selkeää linjaa ja mielipidettä oli vastauksista hankalaa saada.

Yhteistä varhaiskasvatussuunnitelmaa tavoitteineen ei kuitenkaan juuri kyseenalaistettu vastauksissa. Tämä voi johtua siitä, että yksilöllisen varhaiskasvatussuunnitelman tekeminen on jo vakiintunut käytäntö mahdollisista tuen tarpeista riippumatta. Enemminkin tuli ilmi huolta siitä, että samojen varhaiskasvatuksen tavoitteiden täyttämiseksi tarvitaan suurempaa työmäärää, kun ryhmässä on erityistä tukea tarvitsevia lapsia.

Vastauksissa nostettiin esiin myös palkkaukseen liittyviä asioita. Esimerkiksi eräs vastaaja kirjoittaa: ”Ryhmässä edelleen haastavia erityislapsia mutta ryhmäkokoa kasvatettiin ja yksi aikuinen vähennettiin sekä työntekijöiden palkat pudotettiin, eli huonosti toteutettiin.” Kuudessa kommentissa mietitään palkkauksen tasa-arvoisuutta uudelleenjärjestelyiden jälkeen: ”Toisia työntekijöitä edellytetään erityisosaamiseen, toisia ei. Erityisosaamisesta ei uudelleenjärjestelyn ansiosta tarvitse maksaa palkkaa. Työntekijät ovat mielestäni eriarvoisessa asemassa. Erityisosaamisesta pitää maksaa.” Toisaalta vastauksista nousee myös esiin ymmärrystä ylimenovaiheen väliaikaisuudesta: ”Tämä on tietenkin poikkeustilanne, ensi syksynä tilanne on toivottavasti järjestetty eri tavalla.”

## 6.2.1 Henkilöstön tiedot, taidot ja asenne

Erityisyyden kohtaamiseen ei Kuopion varhaiskasvatukseen osallistuvalla henkilöstöllä ole kyselyn perusteella tarpeeksi osaamista. Kolmessakymmenessäkuudessa vastauksessa oli huolta osaamisen riittämisestä, lisäkoulutuksen tarpeesta tai ammattitaidon riittämisestä kohdata erityistä tukea tarvitsevia lapsia joko omalta kohdalta tai yleisesti. Koska erityistä tukea tarvitsevan lapsen tukeminen on voinut olla uusi asia niin lastentarhanopettajana kuin lastenhoitajanakin toimivalle, voi toiminnan alkuun paneminen kaikille yhteisessä ryhmässä tuntua uuvuttavalta ja hankalalta. Osa vastanneista nostaakin esiin sen, että alkuvaiheessa tarvitsee enemmän tietoa ja aikaa lapsen tukemiseen: ”On tärkeää, että jatkossa erityispedagogiikan osa-alueista saa riittävästi tietoa, uuden lapsen tullessa ryhmään, on aikaa tutustua hänen tukemisen alueisiin, uuden asian perehdyttämiseen on aina varattava aikaa oman työn suunnittelussa.”

Myös asenteellisia kommentteja inklusiota ja erityisryhmien purkuun liittyen nousi esille. Epäillään muun muassa sitä, ettei normaaliryhmissä riitä osaaminen vastaamaan erityisen tuen tarpeita: ”Erityisryhmät ja integroidut erityisryhmät pitäisi tulla säilyttämään, jotta ryhmissä olisi osaava ja koulutettu henkilökunta. Tavalliset ryhmät ovat aivan liian isoja ja haastavia erityislapsille, he eivät tule saamaan sellaista hoitoa ja opetusta, mikä olisi heidän tarpeiden mukaista.” Lisäksi vastauksista nousee epäilyksiä erityistä tukea tarvitsevien lasten soveltuvuudesta normaaliryhmiin: ”Sisarusryhmiin ja päiväkotiryhmiin siirtyminen ovat haitaksi niin erityislapselle, muille lapsille kuin hoitajille.” Oli huoli myös resurssien, esimerkiksi käytettävissä olevan ajan, riittävydestä inklusiivisessa varhaiskasvatuksessa: ”Järjestely tuo haasteita arkeen. Erityistä tukea tarvitsevien lasten hoitoon ja tarpeisiin paneutumiseen ei aina ole riittävästi aikaa ja mahdollisuuksia.” Kyselyn kommentteissa ei saanut tietoa siitä, olivatko asenteet inklusiota kohtaan erilaisia eri varhaiskasvatuksen ammattiryhmillä, koska yksittäisiä vastauksia ei voinut yhdistää vastaajan asemaan varhaiskasvatuksen kentällä.

## 6.2.2 Lasten tasavertainen kohtelu uudistuksessa

Neljä vastaajaa arveli erityistä tukea tarvitsevien lasten koulupolun johtavan erityisopetuksen pienluokalle, josta syystä normaaliryhmään sijoittamista ei välttämättä pidetty järkevänä. Myös koulu- ja maailmassa ollaan kuitenkin siirtymässä kohti inklusiota, ja siksi kyseinen perustelu voi tuntua hie- man kyseenalaiselta.

Myönteisesti yleisesti inklusioon suhtautuvia vastaajia oli kymmenen, joskin myös useissa muissa- kin vastauksissa uudelleenjärjestelty erityispäivähoito sai kiitosta: ”— on hyvä, että erityistä tukea tarvitseva lapsi saa tarvittavan tuen lähipäiväkotiperiaatteella. Olen tyytyväinen siihen, että muutok- sen taustalla ei ole säästötoimet vaan todellinen halu kehittää erityispäivähoitoa.” Erityisesti positiivista palautetta tuli erityispäivähoidon resurssien jakaantumisesta tasapuolisemmin koko päivähoi- don käyttöön:

*Uudistus oli erittäin odotettu ja tervetullut, sen ansiosta resursseja on jouduttu mietti-  
mään tarkkaan ja ne on saatu jaettua tasaisesti ja oikeudenmukaisesti. Integroidun*

*ryhmän mahdollisuudet, resurssit ja osaaminen olivat vain pienen lapsiryhmän käytössä. Muut saivat pärjätä lähes "omillaan".*

Henkilöstön ja lasten tasapuolinen kohtelu oli yksi erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyn lähtökohdista ja tavoitteista, ja tämänkaltaiset vastaukset antavat viitteitä siitä, että tasapuolinen kohtelu on ainakin osittain toteutunut.

Kahdessakymmenessä vastauksessa ratkaisua etsittiin avustajista ja niiden lisäämisestä tukea tarvitsevien lasten kanssa toimimiseen. Yhdessätoista vastauksessa puolestaan huomioitiin lasten hyvinvoinnin kohentuminen varhaiserityisopettajan tuella. Suosituin kehitysehdotus oli kuitenkin pienryhmätoiminnan jatkaminen, sillä siihen liittyviä vastauksia oli yli kuudenkymmenen vastauksen verran. Pienryhmien lisäksi kannatettiin erityisryhmien ja integroitujen erityisryhmien jatkumista. Melkein neljässäkymmenessä vastauksessa kiinnitettiin huomiota erilaisten resurssien uudelleentarkasteluun. Resursseilla tarkoitettiin esimerkiksi henkilöstön koulutusta, työntekijöiden motivaatiota, henkilökunnan määrää suhteessa lasten lukumäärään ja lasten tarpeiden tarkastelua.

### 6.3 Varhaiskasvatushenkilöstön kehitysideoita erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyihin liittyen

Henkilöstöstä osan mielestä varhaiserityiskasvatuksen uudelleenjärjestelyiden yhteydessä tulisi tarkastella käytössä olevia resursseja. Seitsemän vastaajista on huolissaan henkilöstön pätevyydestä tarvittavan motivaation, osaamisen ja koulutuksen kannalta. Lisäksi huolehditaan henkilöstön riittävästä määrästä lapsia kohden, mikä liittyy myös pienryhmien toivomiseen. Muutamassa vastauksessa tuodaan esille henkilöstön suunnitteluajan tärkeys, asiantuntijalausunnot ja yhteistyön merkitys.

Lasten edun kannalta tulisi muutaman vastauksen perusteella kiinnittää entistä enemmän huomiota ongelmien ennaltaehkäisyyn, lapsen kuntoutussuunnitelmaan, erityispäivähoidon laaduntarkkailuun sekä johdonmukaisuuteen. Suurimmalta osin kehitykseen liittyvät kommentit koskivat kuitenkin liian suuria ryhmäkokoja ja avustajien tärkeyttä. Myös varhaiserityisopettajien osaamista ja lisäkoulutusta kannatettiin.

#### 6.3.1 Ryhmä koko varhaiskasvatuksen haasteena

Neljässäkymmenessä kahdessa vastauksessa (N=170) todetaan, että lasten tasa-arvoinen ja lapsen edun mukainen kohtelu toteutuisi pienryhmillä tai pienryhmätoiminnalla. Sen lisäksi kahdessakymmenessä kolmessa vastauksessa todetaan integroidut ryhmät ja erityisryhmät edelleen tärkeiksi. Integroiduissa erityisryhmissä taataan lapsen tarvitsema erityisosaaminen ja kuntoutus. Pienryhmät ovat tärkeitä etenkin silloin, jos VEO-resurssia ei ole saatavissa siten, että VEO voisi pitää lapsille esimerkiksi pienryhmätoimintaa. Uudelleenjärjestelyjen tavoite on, että VEO-resurssi pyritään jakamaan tasaisesti kaikille päiväkotiyksiköille.

Henkilöstöllä on huoli lapsen edusta varhaiserityiskasvatuksen uudelleenjärjestelyiden edetessä. Kolmessakymmenessäkuudessa kommentissa pohditaan sitä, keskitytäänkö muutoksissa lasten hyvinvointiin vai unohtuuko se muutosten edetessä. Useimmissa kommenteissa mainitaan liian suuret ryhmäkoot, joista puhutaan paljon myös kehittämiseen liittyvissä kommenteissa. Henkilöstö kokee, että suuressa ryhmässä lapsen tarpeisiin on vaikeaa vastata ja hän voi jäädä ilman tarvitsemaansa huomiota. Osan mielestä ryhmään tulleet erityistä tukea tarvitsevat lapset vievät liikaa resursseja niiltä lapsilta, joilla erityisen tuen tarvetta ei ole.

### 6.3.2 Avustajat henkilöstön tukena

Lasten tasa-arvoinen kohtelu toteutuisi osittain palkkaamalla lisää avustajia ryhmiin. Kahdessakymmenessä vastauksessa näkyi toive avustajaresurssien lisäämisestä tai riittävän määrän tarkastelusta. Osan mielestä henkilökohtainen avustaja tulisi olla ryhmässä jo valmiina ennen kuin erityistä tukea tarvitseva lapsi sijoitetaan ryhmään. Avustajia toivottiin muun muassa lasten turvallisuuden ja hyvinvoinnin edistämisen vuoksi. Avustajia toivottiin entistä enemmän esimerkiksi lasta koskeviin palaverihin mukaan.

Lappalainen kuvaa haastattelussaan avustajaprosessia Kuopiossa ja kertoo, että kriteerit avustajan saamiselle ovat varsin tiukat. Avustaja myönnetään usein määräaikaaisesti puoleksi vuodeksi ja hänestä täytyy olla yksikölle todennettavaa apua. Avustajan saamista varten täytyy tehdä avustamisen suunnitelma, missä on tarkoin määritelty avustajan työtehtävät, rooli, mahdolliset lisäkoulutukset, yhteistyö muiden tahojen kanssa sekä avustajan vastuu, työaika ja perehdyttäjä. Lappalainen toteaa, että esimerkiksi S2-lapset (Suomi toisena kielenä) eli yleensä maahanmuuttaja- tai pakolaislapset eivät ole automaattisesti perustelu avustajan saamiselle päiväkotiryhmään. Hän myöntää, että henkilöstöltä ja lapsilta vaatii paljon resursseja, jos kommunikointi ei etene ilman avustajaa sujuvasti ja lapsella on esimerkiksi traumaattisia kokemuksia. Avustajan saamiseksi lapsella ei kuitenkaan tarvitse välttämättä olla lääkärin antamaa diagnoosia, mikä helpottaa prosessia silloin, kun avustaja on haastava saada ryhmään. (Lappalainen 2016-19-05.)

### 6.3.3 Varhaiserityisopettajat henkilöstön ja lasten asialla

Jopa viidessäkymmenessäviidessä vastauksessa (N=170) puhuttiin konsultoivista, ohjaavista tai yleisesti varhaiserityisopettajasta (veo) tai erityislastentarhanopettajasta (elto). Aineistosta voi päätellä, että varhaiserityisopettajien työskentely päiväkotiryhmissä on erityisen positiivinen asia koskien erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyjä. Varhaiserityisopettajan toiminta on muuttunut niin lapsille kuin aikuisille tärkeäksi, kun veo on voinut viettää aikaisempaa enemmän aikaa yhdessä ryhmässä. Veoresurssi jakautui osan henkilöstön mielestä myös aikaisempaa tasaisemmin.

Henkilöstö on kiinnostunut VEO-resurssista omaa ryhmäänsä ajatellen. Yhdessätoista vastauksessa oli nähtävissä henkilöstön tarve omalle varhaiserityisopettajalle. Henkilöstö toivoi esimerkiksi, että ryhmän VEO voisi pitää lapsille pienryhmätoimintaa ja erityistä tukea tarvitseville lapsille omia kuntouttavia ohjaustuokioita. He toivoivat lisäksi, että veo toimisi ryhmässä tarpeeksi kauan, jotta lapset

oppisivat tuntemaan hänet ja hän oppisi tuntemaan lapset. Lisäksi kuudessa kommentissa tuli suoraan ilmi, että uudelleenjärjestelyt ovat henkilöstön mielestä toimineet ja lapset saaneet sitä kautta tarvitsemaansa tukea.

#### 6.3.4 Lisäkoulutuksella kohti laadukkaampaa varhaiskasvatusta

Vastaajista kaksikymmentäyhdeksän puhui vastauksissaan koulutuksesta kehittämiskohteena. Osa kiitteli pedagogisen johtajuuden jo toteutunutta koulutusta, mutta suurin osa kaipasi lisää koulutusta. Harvassa vastauksessa mainittiin kuitenkin koulutustarpeesta tarkemmin: ”Ryhmiä työntekijöitä pitää kouluttaa erityisosaamiseen paremmin. Hyvää on että ovelo on antamassa neuvoja, mutta myös jotain koulutusta olisi hyvä saada tukemaan työtämme.”

Erityistä tukea tarvitsevan lapsen ohjaaminen osana normaalikokoista päiväkotiryhmää vaatii kasvatajilta myös erikoisosaamista. kuten eräs vastaajista peräänkuulutti: ”Toivoisin erityispedagogisia koulutuksia sekä menetelmäkoulutusta henkilöstölle”. Myös puheenvuoroja avustajien ja lastenhoitajien lisäkoulutustarpeista nousi esille:

*Avustajille toivoisin järjestettävän "peruskoulutusta", joka antaisi heille pätevyyden hakea avustajan tehtävää. Avustettavalla lapsella tulisi mielestäni olla oikeus koulutettuun avustajaan. Ei niin, että avustaja "harjoittelee" siinä työn ohella. Koulutettukin avustaja tarvitsisi mielestäni täydennyskoulutusta aika ajoin.*

Henkilöstön kommentit tulisi suunnata suoraan esimiehille ja johtoportaalalle, jotta heidän tarpeisiinsa vastattaisiin lisäkoulutusmahdollisuuksilla.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Organisaatiomuutos herättää aina muutosvastarintaa; sen voima on hyvä käyttää muutoksen suuntaamiseksi oikein. Henkilöstön osallistaminen erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyihin olisi ollut tärkeä hoitaa suunnitelmallisemmin, jotta muutos olisi tuntunut selkeämmältä ja helpommalta hyväksyä. On hyvä ottaa henkilöstö jatkossakin mukaan suunnittelemaan ja arvioimaan inklusiivisen varhaiskasvatuksen laatua ja suuntaa.

Kaikkia lapsia ei voida Kuopion kaupungin varhaiskasvatushenkilöstön mukaan integroida normaali-ryhmiin. Pohjautuuko tämä asenteisiin, osaamiseen, resursseihin vai mihin, sitä emme saaneet tutkimuksessamme selville. Kaikilla lapsilla kuitenkin tulisi olla yhtenäiset oikeudet saada laadukasta varhaiskasvatusta samoin kriteerein diagnooseista tai tuen tarpeista riippumatta. Vaikeasti autistinen lapsi pystyisi tuskin toimimaan normaali-ryhmän kanssa, mutta tila- ja avustajajärjestelyin hän voisi kuitenkin olla sekä hallinnollisesti että omien mahdollisuuksiensa mukaan osa ryhmää ja kokea yhteenkuuluvuutta ja osallisuutta tuettuna.

Varhaiserityisopettajien (veo) tuki on koettu erittäin tärkeäksi ja positiiviseksi asiaksi uudelleenjärjestelyjen myötä. Henkilöstö kokee, että parhaimmillaan varhaiserityisopettaja toimii paitsi erityistä tukea tarvitsevien lasten, myös koko ryhmän ja henkilöstön apuna arjen haasteissa. Varhaiserityisopettajien toimenkuva oli kuitenkin osalle vastaajista vielä tuntematon; ei tiedetty millaista tukea varhaiserityisopettajilta voisi saada. Jonkun mielestä varhaiserityisopettajan asenne on käskyttävä ja niin sanotusti sormella osoitteleva. Tämä ei kuitenkaan ole tavoitteen mukaista, vaan käytännön esimerkit ja tukimuotojen mallintaminen toimiviksi ratkaisuiksi kuhunkin tilanteeseen olisi tärkeää. Tämä minimoisi riskiä henkilöstön uupumiselle. Olisi hyvä, jos varhaiserityisopettaja kykenisi olemaan myös työnohjauksellinen resurssi.

### 7.1 Henkilöstön osallisuus ja viestintä uudelleenjärjestelyiden kompastuskivinä

Kuopion kaupungin varhaiskasvatuspalveluissa on tehty vuonna 2013 alueorganisaatiouudistus, jolloin päiväkodin hallinto muuttui. Muutoksen jälkeen tehtiin kysely työntekijöille, ja sen tuloksista kävi ilmi epätietoisuutta, tiedottamisen puutetta ja tunne siitä, ettei muutokseen päässyt itse vaikuttamaan (Muona 2015, 43). Samat näkökulmat tulivat esille omastakin työstämme. Suuren organisaatiomuutoksen toteuttaminen on aina haastavaa, ja vaatii paljon sekä muutoksen toteuttajilta, että sidosryhmiltä.

Tiedon lisääntynyt tarve ja halu keskustella muutoksen syistä, tavoitteista ja saavutuksista kasvaa muutostilanteissa, ja sitä tukemaan tarvitaan syvempää ja perusteellisempaa viestintää. Vuorovaikutus, vastavuoroisuus ja dialogisuus ovat tärkeitä, jotta uudet toimintatavat saa sisäistettyä ja hyväksyttyä. (Juholin 2009, 320-321.) Kuopion kaupungin varhaiskasvatuksen työntekijät olisivat kaivaneet lisää avointa vuorovaikutusta muutosprosessin eri vaiheissa, ja tukea vanhempien kanssa käytävään keskusteluun uudelleenjärjestelyistä. Henkilöstön osallisuuden kokemusten voidaan nähdä



olevan yhteydessä vanhempien kokemaan osallisuuteen, koska henkilöstö on yleensä se, joka järjestää mahdollisuuksia vanhempien kuulemiseen ja vaikuttamiseen (Venninen, Leinonen, Rautavaara-Hämäläinen ja Purola 2011, 57). Tämä kävi ilmi myös erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyyn liittyvän kyselyn avoimista vastauksista, joissa vanhempien suuntaan koetut paineet muutosviestinnästä nousivat esiin.

Riitta Viitala mainitsee kirjassaan *Henkilöstöjohtaminen, strateginen kilpailutekijä* (2007, 229–31) muutoksiin sopeutumisen kyvyn ja epäselvien tilanteiden sietokyvyn kuormittumisen kokemukseen vaikuttaviksi yksilötekijöiksi, ja muun muassa organisaation rakenteeseen ja työn varmuuteen liittyvät tekijät työhön liittyviksi kuormitustekijöiksi. Työterveyslaitoksen julkaisussa *Osallistava kehittäminen* (2014) ehdotetaan, että muutosprosessissa tulisi nostaa asiakasrajapinnoilla toimivien näkemykset esiin jo suunnitteluvaiheessa. Mikäli muutoksen käsittelyä ei mahdollisteta työyhteisön arki-  
sen työn tasolla, saattaa työilmapiiri heiketä ja henkilöstö uupua ja turhautua muutosprosessista. Kuopion kaupungin varhaiskasvatushenkilöstölle tehdyn kyselyn tuloksista käy ilmi, että muutos on ollut kuormittava ja osa henkilöstöstä ei ole mielestään päässyt vaikuttamaan uudelleenjärjestelyihin. Olisiko muutoksen kuormittavuus ja epävarmuus helpottanut, mikäli muutosprosessissa olisi ollut yhtenäisempi ja selkeämpi osallistumisen ja osallisuuden mahdollisuus?

Henkilöstön osallisuus liittyy vahvasti työhyvinvointiin. Mikäli työntekijä kokee voivansa vaikuttaa työhönsä, sitoutuminen työhön lisääntyy. Työyhteisön merkitys ja esimiehen tuki vaikuttavat työn imun syntymisessä. Työn uudelleen organisointi, ammattitaidon vahvistaminen ja yhteisöllisyyden kokemukset voivat tehdä työkokemuksesta mielekkäämmän. (Venninen ym. 2011, 58) Juholinin (2009, 325) mukaan konkreettiset näytöt onnistumisista ja uusien toimintamallien tuloksista voivat jatkossa lisätä työntekijöiden sitoutumista muutokseen. Myös Kuopion varhaiskasvatuspalveluiden henkilöstö saattaa ajan kuluessa sitoutua paremmin uudelleenjärjesteltyyn erityispäivähoitoon, mikäli se lunastaa paikkansa onnistuneena uutena käytäntönä. Pian muutoksen jälkeen tehdyn kyselyn vastauksista käy todennäköisesti ilmi enemmän muutosvastarintaa ja epävarmuutta muutoksen tarpeesta, kuin nyt inklusiivisemmän päivähoidon ollessa jo arkipäivää useissa ryhmissä.

Päivi Rauramon (2008, 162) mukaan koulutusta tärkeämpää työssä tarvittavan osaamisen kehittämisessä on se, miten työntekijät voivat jakaa tietoaan, taitojaan ja kokemuksiaan. Yhdessä tekemällä yksilön ammatillinen ja organisaation osaaminen voidaan saattaa yhteen. Päiväkodissa tehdään työtä yleensä tiimissä, joten jonkin verran tietoa ja osaamista siirtyy jo luontaisesti työntekijöiden välillä. Kuopion kaupungin erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyn tavoitteena on ollut saada myös varhaiserityisopettajien erityisosaaminen tasaisemmin kaikkien tarvitsijoiden käyttöön. Erityispäivähoidon muutos on edellyttänyt sopeutumista ja uudistumista. Rauramon mukaan (2008, 162) muutos on käynnistänyt tarpeen uuden oppimiseen. Näin ollen uudelleenjärjestelyyn liittyvän kyselyn vastauksista esiin nousseet toiveet koulutuksesta voidaan nähdä luonnollisena reaktiona muutosprosessista.

## 7.2 Varhaiserityisopettajien tuki tärkeää lapsille ja henkilöstölle

Uusissa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa korostetaan varhaiskasvatuksessa annettavan tuen jatkuvuuden merkitystä. Päivähoidosta esiopetukseen ja sieltä kouluun johdonmukaisesti jatkuvat tukitoimet tukevat lapsen kasvua ja kehitystä (Opetushallitus 2016a, 52). Säännöllinen ja tasaisesti kaupungin alueille jakautunut VEO-resurssi on yksi esimerkki tuen järjestämisestä.

Varhaiskasvatusalan ammattilainenkin saattaa kokea itsensä noviisiksi uudessa tilanteessa, ja usko omaa osaamiseen saattaa horjua. Osaamisen tukeminen tukee myös työssä jaksamista. Toisaalta jatkuvan kehittymisen mahdollisuus ja oppimiskokemukset voivat toimia myös työn motivaatiota lisäävänä tekijänä (Rauramo 2008, 169). Näin ollen varhaiserityisopettajan tuella on suuri merkitys varhaiskasvatushenkilöstön työskentelyyn uudelleenjärjestellyn erityispäivähoidon sujumisen varmistajana.

Varhaiserityisopettajan työnkuvaan kuuluu lastentarhanopettajanliiton mukaan muun muassa erityispedagogisen toiminnan asiantuntijana ja kehittäjänä toimiminen henkilökuntaa opastaen ja konsultoiden. Hän arvioi ja suunnittelee tukitoimia henkilöstön ja perheiden kanssa yhteistyössä ja voi antaa myös pienryhmäopetusta ryhmissä tarpeen mukaan (Lastentarhanopettajaliitto 2007, 7). Päivi Pihlaja (2009, 43) määrittelee varhaiserityisopettajan tehtäviin kuuluvan konsultaation ja ohjauksen niin, että henkilökunta saa neuvoja tietyn lapsen tukemiseksi ja työssä ja työstä oppimiseksi, jolloin sekä ohjaaja että ohjattavat ovat aktiivisia dialogisen prosessin aikana.

## 7.3 Inklusiivisen varhaiskasvatuksen haasteet

Yksi mielenkiintoisista ristiriidoista erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyyn liittyen on se, miten moni henkilökunnasta koki uudelleenjärjestelyn olevan tehty säästösyistä ja kustannuksia karsien, vaikka menot ovat kasvaneet uudelleenjärjestelyn myötä. Erityispäivähoidon uudelleenjärjestely suunniteltiin ja toteutettiin sillä ajatuksella, että erityispäivähoidon resurssit olisivat paremmin kaikkien käytettävissä tarpeen mukaan ilman erittelyä. Varhaiserityisopettajien tuki olisi laajemmin henkilöstön käytössä kaikkiin arjen pulmiin lasten kanssa työskennellessä, ja tukea olisi helpommin ja nopeammin saatavissa jo varhaisessa vaiheessa, kun tuen tarve on ilmennyt. Uudelleenjärjestelyn tiedottamisessa on ollut ilmeisesti ristiriitaisuuksia, koska moni työntekijä kokee, että uudelleenjärjestelyssä säästösyistä erityislasterien asemaa on heikennetty.

Erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyt on toteutettu ajatuksella, että lapsen tarvitsema tuki tuodaan tarpeen mukaan lapsen tai ryhmän käyttöön omassa lähipäiväkodissa. Tämä tuo hallinnolle haasteita sekä tiedonkulkuun, työvuorosuunnitteluun että avustajaresursointiinkin sen varmistamiseksi, että yksilöllisiin tuen tarpeisiin on mahdollista vastata oikea-aikaisesti ja joustavasti. Mikäli tuki ei toteudu riittävästi, näkyy se varhaiskasvatuksen laadun, asiakastytytyvyyden ja työhyvinvoinnin laskuna.

Pihlaja (2009, 35) nostaa esiin varhaiserityiskasvatuksen kulmakiviksi osaavan henkilökunnan, vuorovaikutuksen ja yhteistyön sekä päivähoidon sisällä, että vanhempien ja muiden sidosryhmien kesken ja hyväksyvän ilmapiirin erilaisuutta kohtaan. Kun työn tekemisen tapa muuttuu inklusiiviseksi, tarvitsevat työntekijät tietoa ja osaamista erityispedagogiikan lisäksi myös inklusiosta. Esimerkiksi artikkelissa *Improving schools, developing inclusion* (2006, 38) nostetaan esiin, että mikäli esimerkiksi opettajan tai avustajan toivotaan edistävän inklusiota, hänellä itsellään tulisi olla riittävät tiedot ja taidot siitä, kuinka inklusion arvoja voidaan toteuttaa käytännön työssä. Päivi Pihlajan mukaan (2009, 150) lastentarhanopettajakoulutuksessa ei ole työntekijöiden mielestä riittävästi erityiskasvatuksen sisältöjä.

Varhaiskasvatushenkilöstön lisäkoulutuksen tarvetta on ennakoitu jo ennen uudelleenjärjestelyyn liittyvän kyselyn vastausten analyysia. Palvelupäällikkö Jaana Lappalainen kertoi haastattelussa, (2016-19-05), että lastentarhanopettajille järjestetään mahdollisuuksia kouluttautua erityislastentarhanopettajaksi yhteistyössä Itä-Suomen yliopiston kanssa. Lappalaisen mukaan myös avustajien koulutuksia ollaankin jo järjestetty muun muassa yhteistyössä Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen kanssa. Varhaiserityisopettajien toimenkuvaan kuuluvana osa-alueena on toimia henkilöstön tukena järjestäen erilaisia koulutuksia, mallintaa ja siirtää tietoja käytäntöön, joten on odotettavissa, että koulutustarpeisiin pyritään vastaamaan tarpeen ja mahdollisuuksien mukaan myös sisäisesti.

Myös työntekijöiden motivaatio inklusiivista varhaiskasvatusta kohtaan työskentelytapojen muuttuessa saattaa olla etenkin alkuvaiheessa haasteellista, jos aiempi erityisryhmien toiminta on nähty hyvänä ratkaisuna. Hyvin toimivan käytännön purkaminen aiheuttaa ymmärrettävästi epäilyä ja muutosvastarintaa. Epäilykset saattavat hälvetä vasta positiivisten kokemusten myötä, mutta lisäksi on hyvä antaa mahdollisuuksia keskustella epävarmuutta aiheuttavista tilanteista ja syventää tietoa inklusiosta yleensä sekä Kuopion uudistetun erityis päivähoidon mahdollisuuksista tukea henkilöstöä ja lapsia inklusiivisissa ryhmissä.

*Iso muutos on , jos kaikki ryhmät hajoaa ja lapset sijoitetaan (isoihin) tavallisiin ryhmiin, epäilen suuresti pystytäänkö lapsille antamaan sellainen tuki arkeen , mistä he hyötyvät ja mikä kuntouttaa. iso ryhmä jo sinäänsä on iso kuormitus lapselle...ja saadaanko oikeesti norm.ryhmiin erityisosaamisen taitavia ihmisiä?*

Myös *Improving schools, developing inclusion* -kirjassa (Ainscow, Booth ja Tyson 2006, 14) inklusiivisten toimintojen kehittäminen nostetaan yhdeksi epävarmuustekijäksi. Heidän mukaansa on vaikeaa määritellä, mitkä ovat ensisijaisia kehitettäviä asioita järjestelmässä kohti inklusiota, millaisilla käytännön toimilla kouluista tulee inklusiivisempia ja mikä on tarvittava määrä tukea millekin koululle. Samoja haasteita on varmasti myös Kuopion varhaiskasvatuspalveluilla päiväkotien työskentelykäytäntöjen kehittämisessä. On myös hyvä pohtia, mitkä jo olemassa olevista käytännöistä toimivat inklusion puolesta ja mitkä sitä vastaan?

#### 7.4 Varhaiskasvatuksen johto ja organisaatiomuutos

Petteri Mikkolan ja Kirsi Nevalaisen (2009, 26) teos käsittelee 2010-luvun varhaiskasvatuksen piirteitä, kuten pedagogiikan johtamista ja sen toimivuuden tärkeyttä. Sama ilmiö nousi esille myös opinnäytetyömme aineiston tuloksia käsiteltäessä. Sekä henkilöstö että vanhemmat olivat aineiston perusteella osittain närkästyneitä johdosta käsin tulleesta epävarmuudesta. Mikkolan ja Nevalaisen mukaan pedagogiikan johtamisen pohjana ovat selkeät ja rajatut pedagogiset osa-alueet, josta vastaavat tiimien esimiehet. Pedagogiikan johtamiseen kuuluu yhteisten päämäärien asettaminen ja niiden näkyväksi tekeminen. Sen lisäksi päämääriä myös arvioidaan ja niitä kehitetään tarvittaessa eli tarkastellaan mahdollisia haasteita ja tunnistetaan muutostarpeita. Onkin syytä pohtia, kuinka esimiehet voivat arvioida ja keskustella vanhempien kanssa yksittäisten lasten erityispäivähoidosta, mikäli se on epävarmaa ylemmän johdon tasolla.

Opinnäytetyömme otsikkoon viitaten työmme tarkoituksena on tuoda henkilöstön kokemukset näkyviksi liittyen Kuopion kaupungin erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyihin. Mielestämme tutkimuksemme tulosten tulisi kohdata varhaiskasvatustalveluiden johto, joka onkin saavutettavissa toimeksiantajamme kautta. Henkilöstö on myös aineiston perusteella ollut osittain tyytymätön johdon toimintaan uudelleenjärjestelyjen suhteen, joten opinnäytetyömme tulokset tulisi näin ollen loogisesti suunnata heille.

Päiväkotien johtajat saivat itse päättää, kuinka käsittelevät esimerkiksi uudelleenjärjestelyistä tiedottamista. Joidenkin työntekijöiden ”En tiedä” -vastaukset voivat viitata siihen, että kaikkia työntekijöitä ei ole välttämättä informoitu aiheesta tai heidän osallistumisensa esimerkiksi suunnitteluun on voinut olla vähäistä. Toisaalta joistakin vastauksista ilmenee suoraan esimerkiksi se, että työntekijä on aloittanut työnsä vasta: ”Aloitin työt Kuopiossa elokuun alussa, joten en osallistunut erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyn valmisteluvaiheeseen. —” ja ”Uutena työntekijänä en osaa vastata kysymykseen”.

Uudelleenjärjestelyiden tiedottamisessa epäonnistuttiin osittain. Osa kyselyyn osallistuneista henkilöstöstä koki, että heitä ei ole juuri lainkaan kuultu suunnittelu ja toteutusvaiheissa. Kyselyn vastausprosentti huono, sillä noin tuhannesta Kuopion kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstöstä saatiin vain 255 vastausta, joista itse avoimiin vastauksiin vastasi vieläkin pienempi määrä (170–174). Tämä on uhka tutkimuksen luotettavuudelle.

## 8 POHDINTA

Opinnäytetyömme viimeisessä luvussa esitellään tutkimuksen tuloksista nousseita kehittämisideoita, pohditaan tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta sekä koko opinnäytetyöprosessia. Lisäksi luvussa tuodaan esille mahdollisia jatkotutkimusideoita. Pohdintaosuus nivoo yhteen tekijöiden omaa pohdintaa käyden samalla vuoropuhelua aineiston ja teoriakirjallisuuden kanssa.

Tutkimuksen tulokset voivat mielestämme osaltaan hyödyntää kaikkia erityispäivähoidon piirissä työskenteleviä ammattiryhmiä. Varhaiskasvatuspalveluiden johtoportaan tavoittaessaan tulokset voivat vaikuttaa myönteisesti esimerkiksi henkilöstön kaipaamien avustajien rekrytointiin erityistä tukea tarvitsevien lasten ja työntekijöiden tueksi. Muun muassa lastenhoitajat ja lastentarhanopettajat voivat tutkimuksemme tulosten myötä käydä tiimeissään läpi asenteellisia ja eettisiä kysymyksiä liittyen erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyihin. Mitä aiheesta ajatellaan nyt, kun tilanne on jo tasaantunut? Lastentarhanopettajat voivat tuloksia lukiessaan ymmärtää varhaiserityisopettajan tuen tärkeyttä ja nojata siihen entistä enemmän. Varhaiserityisopettajat voivat puolestaan jatkaa hyvää yhteistyötä ja esimerkiksi pedagogisten kahviloiden vetämistä henkilöstön kanssa. Päiväkotien johtajat voivat tulosten varjolla pohtia pilotoinnin ja vaiheittaisen etenemisen tärkeyttä isoissa kehitysohjelmissä.

### 8.1 Tutkimuksen tuomia kehittämisideoita

Suuri osa Kuopion kaupungin varhaiskasvatuspalveluiden erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyyn liittyvistä henkilöstön omista kehitysideoista liittyi ryhmäkokoihin ja henkilökunnan määrään. Lainsäädäntö määrittää päiväkotiryhmien suurimmat sallitut koot, mutta kunnalla pitäisi olla mahdollisuus pitää kiinni pienemmistä ryhmistä joustavasti, mikäli eri tavoin tukea tarvitsevia lapsia on ryhmässä useita. Avustajien saatavuuteen tulisi panostaa niin, että avustajalla olisi tarvittavat tiedot ja taidot yksilöllisen tuen tarjoamiseen lapsen tarpeita vastaavasti. Henkilöstöä tulisi olla ryhmässä paikalla suhdelukua vastaava määrä aina, kun ryhmässä on erityistä tukea tarvitseva lapsi. Tätä voitaisiin helpottaa sijaisjärjestelyin ja esimerkiksi eri ryhmiin tarpeen mukaan siirreltäviä osa-aikatyöntekijöitä palkkaamalla.

Yksi tapa helpottaa erityistä tukea tarvitsevien lasten kanssa työskentelyä voisi olla niin sanottu ker toimien suurentaminen. Mikäli normaalikokoiseen ryhmään sijoitetaan erityislapsi, hän voisi olla useamman lapsen paikalla, jolloin ryhmän koko ei pääsisi kasvamaan niin suureksi. Samalla pienryhmätoiminta olisi helpommin järjestettävissä lasten tuen tarpeita vastaavaksi. Varhaiserityisopettajalla tulisi olla tiedot ryhmän kokonaistilanteesta niin, että hänellä voisi olla mahdollisuus suositella ryhmään lisähenkilöstöä tarpeen mukaan.

Tulostemme mukaan varhaiserityisopettajien osaaminen jakautui uudelleenjärjestelyiden myötä entistä tasaisemmin kaikkien ryhmien ja lasten käytettäväksi. Aineiston analysoijina voimme nostaa esille henkilöstön myönteisen asenteen varhaiserityisopettajia kohtaan ja luotamme, että heidän ammatillisuuttaan hyödynnettäisiin jatkossa myös entistä enemmän. Joissakin vastauksissa toivottiin

nimittäin sujuvampaa vuorovaikutusta varhaiserityisopettajien ja muun varhaiskasvatuksen henkilöstön välillä. Tätä voitaisiin parantaa esimerkiksi järjestämällä enemmän mahdollisuuksia yhteisiin koontumisiin tai virtuaalisia foorumeita, joilla henkilöstö voisi jakaa ideoitaan ja ajatuksiaan. Jo käytössä olevat pedagogiset kahvilat ovat yksi esimerkki tällaisesta toiminnasta.

Tutkimme työssä aineiston pohjalta henkilöstön tasavertaista kohtelua, jolloin erityisosaaminen jakautuu tasaisesti kaikille lapsille. Tämä tulos ei ollut niin myönteinen verrattuna lasten tasavertaiseen kohteluun erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyissä. Aineistosta kävi ilmi, ettei monia työntekijöitä kuultu tarpeeksi uudelleenjärjestelyiden suunnittelu- ja toteutusvaiheissa. Kaikessa yksinkertaisuudessaan kehitysehdotuksemme olisi, että näin ison muutoksen läpiviemiseen käytettäisiin enemmän aikaa ja henkilöstön vastauksistakin nousutta pilotointia. Tavoitteena oli tarkastella sitä, miten lapset sijoittuvat lähipäiväkotiin. Tämä aihe ei kuitenkaan valitettavasti juurikaan noussut aineistosta esille. Ainoastaan neljässä vastauksessa käsiteltiin lähipäiväkoti-ajattelua.

Alijoen ja Pihlajan mukaan erityispäivähoito ottaa huomioon ja sisällyttää lapsen yksilölliset tarpeet kehitykseen ja oppimiseen sekä huomioi erityispedagogiikan eettisyyden. Näihin eettisiin periaatteisiin kuuluvat heidän mukaansa hyväksyminen, arvostus ja loukkaavien tai aliarvioivien termien käyttämättömyys. Lasta ei voi heidän mukaansa määritellä esimerkiksi sanoilla erityislapsi tai vammaisen lapsi. Erityispedagogiikka pohjautuu Alijoen ja Pihlajan mukaan liian usein myös medikaaliseen malliin, joka muodostuu asiantuntijoiden lausunnoista ja korostaa lapsen vajavaisuuksia. (Alijoki ja Pihlaja 2012, 264, 266.) Erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyiden myötä myös Kuopion kaupungin varhaiskasvatuksen työntekijöiden eettiset periaatteet olisi hyvä päivittää vastaamaan kaikkia lapsia tuen tarpeisiin katsomatta, vaikka työ erityistä tukea tarvitsevien lasten kanssa koettaisiinkin etenkin muutosvaiheessa kuormittavana.

Parhaillaan uudistettavana olevassa Kuopion kaupungin varhaiskasvatussuunnitelmassa tulisi panostaa laadukkaaseen erityispäivähoitoon. Tämä mahdollistetaan esimerkiksi varmistamalla tuen oikea-aikaisuus ja riittävyys ryhmäkokoihin vaikuttamalla, koulutuksilla, riittävällä henkilöstöllä ja avustajien saatavuudella. Tuleviin organisaatiomuutoksiin ehdottaisimme entistä järjestelmällisempää muutosviestintää ja panostamista henkilöstön osallisuuteen.

## 8.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Kyselytutkimus, jonka vastauksia arvioimme, tehtiin Kuopion varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Vastauksista välittyi henkilöstön kautta paljon näkemyksiä ja mielipiteitä siitä, miten asiakasperheet ja lapset reagoivat erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyyn. Pohdimme, että olisi ollut myös tärkeää kysyä luotettavuuden lisäämiseksi järjestelyn toimivuudesta suoraan perheiltä ja lapsilta, joita asia koskettaa. Omat resurssimme eivät kuitenkaan riittäneet järjestämään haastatteluja ja tekemään uutta sisällönanalyysiä esiin nousseista puheenaiheista. Tämä vähensi osaltaan luotettavuutta siitä, miten lapset itse kokevat esimerkiksi tasa-arvon toteutuvan erityispäivähoidon uudelleenjärjestely-

lyssä. Koska ilmiö kuitenkin nousee esiin aineistosta useaan otteeseen, oletamme, että sitä on eettisestikin tärkeää käsitellä analyysin tuloksissa. Myös toimeksiantajamme toivoi, että tuomme lasten ja perheiden näkökulmat esille analyysissamme.

Sisällönanalyysi on kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä, jossa tutkija joutuu tekemään paljon päätöksiä omaan pohdintaan perustuen. Subjekttiivisen päättelyn on epäilty vaikuttavan tutkimuksen luotettavuuteen, koska tutkijan on pysyteltävä tiukasti aineistossa ilman ennakkokäsityksiä. (Kynäs ja Vanhanen 1999, 10.) Induktiivisessa sisällönanalyysissä on toimittava myös systemaattisesti ja liikkeelle lähdetään ilman selkeää teoriakehystä, mikä puolestaan vastuutti meidät analyysin tekijöinä puurtamaan aineiston parissa huolellisesti ja tarkasti. Koska emme ole aikaisemmin työskennelleet tutkijoina, oman päättelyn ja ajattelun käyttö aineistoa analysoitaessa tuntui mielestämme hieman epävarmalta. Pohdimme paljon sitä, osaammeko nostaa aineistosta esiin oikeat asiat ja miten yhdistämme kahden eri subjekttiivisen näkemyksen aineistosta yhtenäiseksi ja ymmärrettäväksi analyysiksi. Toisaalta kahdenkeskeinen reflektointimme lisäsi mielestämme tutkimuksen luotettavuutta, koska jouduimme perustelemaan ja kyseenalaistamaan omia ja toistemme päätelmiä analyysin aikana useaan kertaan.

Luotettavuutta sisällönanalyysiin tuo tutkijan reflektion avaaminen ja sen kertominen, millaisia päätöksiä missäkin analyysin vaiheessa on tehty. (Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka 2006, 15). Pyrimme analyysissamme pitämään mielessä tämän näkökulman ja avasimme tekemiämme valintoja perusteluineen opinnäytetyössämme. Koska Kuopion kaupungin varhaiskasvatuspalvelut ja erityis-päivähoito olivat meille ennestään melko tuntemattomia aihealueita, pystyimme analysoimaan tutkimusaineistoa ilman ennakkokäsityksiä ja objektiivisemmin kuin esimerkiksi Kuopion erityispäivähoidon piirissä työskentelevät ihmiset itse. Luotettavuuden lisäämiseksi teimme face-validoinnin Kuopion kaupungin varhaiskasvatuspalveluiden henkilökuntaan kuuluvan henkilön kanssa.

Mielestämme face-validointi jäi hieman keskeneräiseksi, koska emme ehtineet tapaamaan toimeksiantajaa kuin vain kerran opinnäytetyön analyysivaiheessa. Toisaalta saimme keskustelusta vahvistusta sille, että asiat, joita alustavien tutkimustulosten myötä nostimme esiin, ovat olleet toimeksiantajan mielestä oleellisia ja hyödyllisiä erityispäivähoidon kehittämistä ajatellen. Näin ollen face-validointi kuitenkin edisti opinnäytetyöprosessiamme.

Ulkopuolisuus on paitsi tutkimuksen luotettavuutta lisäävä seikka, myös vähentävä siltä osin, että Kuopion kaupungin varhaiskasvatuksen piirissä käytettävä ammattisanasto saattaa aiheuttaa tulkintavirheitä. Esimerkiksi integraatiosta yleisesti puhuttaessa on hankalaa tietää, tarkoittiko vastaaja erityistä tukea tarvitsevan lapsen integroimista lähipäiväkotiin, vai erityisryhmää, jossa erityistä tukea tarvitsevia lapsia on integroitu tavalliseen lapsiryhmään. Myös erilaiset uusien ja vanhojen käsitteiden sekoittuminen ja hämmennys niiden merkityksestä aiheutti pohdintaa. Mietimme puhuvatko vastaajat samasta asiasta, tai jopa henkilöstä, kertoessaan esimerkiksi varhais erityisopettajan (veo) tai erityislastentarhanopettajan (elto) työskentelystä. Näitä aineistosta nousseita epätarkkuuksia yritimme ratkaista haastatteleamalla asiantuntijaa sekä keskustelemalla paitsi keskenämme, myös ohjaavan opettajamme kanssa.

### 8.3 Opinnäytetyön prosessi, merkitys ja jatkotutkimusideat

Opinnäytetyön tekeminen eteni sykleittäin ja vaati meiltä tekijöinä paljon aikaa ja tilaa pohdinnalle. Työskentely lähti liikkeelle sujuvasti keväällä 2016 sen jälkeen, kun saimme valmiin vastausaineiston käsittelyymme. Tästä syystä esimerkiksi tutkimuslupa-anomusta ei tehty, sillä aineiston keruu oltiin jo toteutettu. Varsinainen aineiston analyysi valmistui verrattain nopeasti, mutta teoreettisen viitekehksen luominen ja tulosten tulkinta veivät aikaa.

Opinnäytetyön prosessia oltaisiin voitu suunnitella toteutunutta järjestelmällisemmin, jolloin ylimääräisiltä turhautumisilta ja työn etenemättömyydeltä oltaisiin voitu välttyä. Kirjoittamisen hitaus oli välillä myös teknisten ongelmien syytä, kun tekstinkäsittelyä vaativat laitteet eivät toimineet tarkoituksenmukaisella tavalla. Osittaista hitautta kirjoittamiseen toi myös varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden uudistuminen, jolloin opinnäytetyöprosessin alussa kirjoitetut viittaukset jouduttiin päivittämään uusiin perusteisiin sopiviksi. Toisaalta tämä työvaihe lisäsi mielestämme raportin luotettavuutta.

Suomalaisen varhaiskasvatuksen murros sekä lainsäädännön että painopistealueiden muutoksen myötä juuri opinnäytetyön tekovaiheessa oli tekijöiden mielestä erityisen haasteellista teoriaosuutta kasatessa. Tieteellistä kirjallisuutta uudesta varhaiskasvatuslaista tai uusista suuntauksista suomalaisessa varhaiskasvatuksessa ei sisällön analyysivaiheessa tai teorian keräysvaiheessa eli keväällä ja kesällä 2016 ollut vielä juurikaan tarjolla, joten oli haastavaa pohtia, mihin teorioihin ja lähteisiin viittaaminen olisi ajankohtaista vielä muutosten jälkeenkin opinnäytetyön valmistuttua.

Tekijöinä saimme opinnäytetyöstä käytännön harjoitusta sisältöanalyysistä osana varhaiskasvatuspalveluiden esimies- ja suunnittelutyötä. Pääsimme lukemaan päivähoidon työntekijöiden kokemuksia uudelleenjärjestelyistä ja tutustumaan Kuopion varhaiskasvatuspalveluiden organisaatorakenteeseen. Opimme uutta erityispäivähoidon erityispiirteistä ja tutustuimme tuen tarpeisiin liittyvään moniammatilliseen työskentelyyn.

Valmis opinnäytetyömme tarjoaa Kuopion kaupungin varhaiskasvatuspalveluille henkilöstön näkökulman erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyiden valmisteluista, toteutuksesta ja toimivuudesta sekä kehittämisideoita erityispäivähoidon tulevaisuutta ajatellen. Kuopion kaupungin varhaiskasvatuksen kehittämistyölle valmiiksi analysoidut työntekijöiden vastaukset antavat hyvät suuntaviivat siitä, mitä varhaiskasvatuksen kentällä erityispäivähoidon osalta käytännössä ajatellaan. Toisaalta prosessi uudelleenjärjestelyiden suunnittelusta ja toteutuksesta on edennyt itse opinnäytetyöprosessin aikana, jolloin osa esittämistämme näkökulmista voi olla jo tiedossa käytännön työn ja siitä annetun palautteen kautta.

Esimiestyötä ajatellen opinnäytetyö antaa ajankohtaisen kuvan varhaiskasvatuksen erityispäivähoidon parissa työskentelevien henkilöiden arjen työstä. Tulosten pohjalta voidaan mahdollisesti käydä



aikaisempaa hedelmällisempiä kehityskeskusteluja siitä, miten missäkin yksikössä ja kenenkin työntekijän työskentelyä voidaan parantaa niin, että kustannustehokkuus, työtyytyväisyys ja asiakastyytyväisyys tulevat huomioiduksi mahdollisimman tasapainoisesti.

Opinnäytetyömme on mielestämme hyvää pohjatyötä myös tulevalle tutkimiselle. Elimme opinnäytetyön tekemisen aikaan murroskautta, jonka aikana Kuopion kaupungin erityispäivähoito koki muutoksia. Esimerkiksi tulevat sosiaalian opiskelijat voivat hyödyntää tekemäämme työtä tarkastellakseen, ovatko tutkimuksen tulokset osoittautuneet hyödyllisiksi työkentällä. Myös samojen kyselyyn vastanneiden työntekijöiden seurantatutkimus olisi mielenkiintoinen, sillä sen avulla voitaisiin saada kuva siitä, onko muutosta työntekijöiden näkökulmissa tapahtunut. Se, miten hyvin inklusiivinen varhaiskasvatus on erityispäivähoidon uudelleenjärjestelyn myötä toteutunut, ansaitsee ehdottomasti lisätutkimusta ja voisi olla erinomainen aihe jollekin myöhemmin valmistuvalle varhaiskasvatukseen suuntautuvalle sosionomiopiskelijalle.

Tärkeä jatkotutkimuksen aihe on mielestämme niiden perheiden näkemysten analysointi, joita uudelleenjärjestelyt ovat koskettaneet. Alkuperäisessä suunnitelmassa meidän oli itse tarkoitus toteuttaa perheiden haastatteluja ja liittää niistä saatuja tietoja opinnäytetyöhömmme, mutta päätimme lopulta ajankäytöllisistä syistä jättää tämän osan työstämme pois. Halusimme keskittyä henkilöstöltä saatuuun valmiiseen aineistoon ja siihen, mitä siitä nousee esille. Meille selvisi myös varhaiskasvatuspalveluiden palvelupäällikön haastattelusta, että vanhempien kysely on jo tehty ja luotamme, että joku on ehtinyt tarttua myös tämän kyselyn analysointiin.

## LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

- AINSCOW Mel, BOOTH, Tony ja DYSON, Alan 2006. Improving Schools, Developing Inclusion. New York: Routledge [e-kirja]. [Viitattu: 2016-11-20.] Saatavissa: [http://bienser.umanizales.edu.co/contenidos/lic\\_ingles\\_new/diversidad/criteriosconceptuales/lecturascomplementarias/pdf/Ainscow\\_Improving%20schools.pdf](http://bienser.umanizales.edu.co/contenidos/lic_ingles_new/diversidad/criteriosconceptuales/lecturascomplementarias/pdf/Ainscow_Improving%20schools.pdf)
- ALIJOKE, Alisa ja PIHLAJA, Päivi 2012. Pedagogiset rakenteet ja ratkaisut lasten erityisen tuen tarpeiden näkökulmasta. Julkaisussa: HUJALA, Eeva ja TURJA, Leena (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 260–273.
- ALILA, Kirsi ja HEINÄMÄKI, Liisa 2004. Varhaiskasvatus lasta tukevana ympäristönä. Julkaisussa: HEINÄMÄKI, Liisa (toim.) Erityinen tuki varhaiskasvatuksessa. Erityispäivähoito - lapsen mahdollisuus. Helsinki: Stakes, 9–21.
- ASETUS LASTEN PÄIVÄHOIDOSTA. 16.3.1973/239. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2016-05-05.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730239>
- HATTIE, John 2009. Visible learning. A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement. Lontoo: Routledge.
- HEINÄMÄKI, Liisa 2004. Erityinen tuki varhaiskasvatuksessa. Erityispäivähoito – lapsen mahdollisuus. Helsinki: Stakes.
- HEINÄMÄKI, Liisa 2005. Varhaista tukea lapselle. Työvälineenä kehittämisvalikko. Helsinki: Stakes.
- HIRSJÄRVI, Sirkka, REMES, Pirkko ja SAJAVAARA Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- HÄNNINEN, Sisko-Liisa ja VALLI Siiri 1986. Suomen lastentarhatyön ja varhaiskasvatuksen historia. Helsinki: Otava.
- JUHOLIN, Elisa 2009. Communicare! Viestintä strategiasta käytäntöön. Porvoo: Infor.
- JUSSINMÄKI, Carita 2004. Erityispäivähoito ja sen laatu Härmänmaalla henkilökunnan arvioimana. Jyväskylän yliopisto. Erityispedagogiikan laitos. Pro gradu -tutkielma. [Viitattu 2016-04-24.] Saatavissa: [https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/7868/URN\\_NBN\\_fi\\_jyu-200510.pdf?sequence=1](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/7868/URN_NBN_fi_jyu-200510.pdf?sequence=1)
- KONTU, Elina 2005. Kommunikaatiosuhde. Vuorovaikutuksen keskeinen elementti. Julkaisussa: KONTU, Elina ja SUHONEN, Eira (toim.) Erityispedagogiikka ja varhaislapsuus. Helsinki: Yliopistopaino, 109–114.
- KUOPIO KAUPUNKI 2011. Varhaiskasvatussuunnitelma. Kasvattajan käsikirja. Kuopion kaupunki – kasvun ja oppimisen palvelualue.
- KUOPIO KAUPUNKI 2012. Varhaiskasvatussuunnitelma. Kasvattajan käsikirja. Kuopion kaupunki. [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2016-04-12.] Saatavissa: [https://www.kuopio.fi/c/document\\_library/get\\_file?uuid=37e9416e-ebc2-4d43-b053-f9878cbce9ba&groupId=12147](https://www.kuopio.fi/c/document_library/get_file?uuid=37e9416e-ebc2-4d43-b053-f9878cbce9ba&groupId=12147)
- KUOPIO KAUPUNKI 2/2017. Kasvun ja oppimisen lautakunta. Pöytäkirja 15.2.2017. Kasvun ja oppimisen palvelualueen vuoden 2016 toiminnallisten ja taloudellisten tavoitteiden sekä sisäisen valvonnan toteutuminen [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2017-05-07.] Saatavissa: <http://publish.istekkipalvelut.fi/kokous/2017395822-4.PDF>
- KUOPIO 2017. Villiinnytään vasusta! Päivähoito ja esiopetus. Vasu 2017 [verkkosivu]. [Viitattu 2017-05-07.] Saatavissa: <https://www.kuopio.fi/vasu>
- KYNGÄS, Helvi ja VANHANEN, Liisa 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede 1/1999, 3–11.
- KYRÖLAMPI, Taina 2011. Päiväkotikielen lapsen kokema. Julkaisussa: ALILA, Kirsi ja PARRILA, Sanna (toim.) Lapsen arki ja vuorovaikutus varhaiskasvatuksessa. Katsaus varhaiskasvatuksen väitöskirjoihin vuosilta 2006–2010, 22–36.

LAKI PERUSOPETUSLAIN MUUTTAMISESTA. 642/2010. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2016-05-04.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20100642>

LAKI SOSIAALIHUOLLON AMMATILLISEN HENKILÖSTÖN KELPOISUUSVAATIMUKSISTA. L272/2005. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2016-05-25.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050272>

LAPPALAINEN, Jaana 2016-19-05. Kuopion kaupungin kasvun ja oppimisen palvelualueen/varhaiskasvatuksen palvelupäällikkö [suullinen tiedonanto]. Kuopio: Kasvun ja oppimisen palvelualue.

LAPPALAINEN, Tiina 2016-05-05. Kuvio 1. Opinnäytetyöprosessin aikataulu.

LASTENTARHANOPETTAJALIITTO 2007. Varhaiskasvatuksen erityisopettaja. Lastentarhanopettajaliitto [esite]. Lastentarhanopettajaliitto. [Viitattu 2017-01-18.] Saatavissa: <http://www.lastentarha.fi/cs/ltol/Esitteet>

LEIJONAEMOT RY 2015-05-17. Erityislasten tarpeet turvattava [verkkoartikkeli]. [Viitattu 2016-28-02.] Saatavissa: <http://www.savonsanomat.fi/mielipide/lukijan-sanomat/Erityislasten-tarpeet-turvattava/534974>

MUONA, Minna 2015. Muutoksen aika: Alueorganisaatiouudistus Kuopion varhaiskasvatuspalveluissa. Savonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma (ylempi AMK). Opinnäytetyö. [Viitattu 2017-01-18.] Saatavissa: [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/99236/Muutoksen%20aika3\\_2015.pdf?sequence=1](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/99236/Muutoksen%20aika3_2015.pdf?sequence=1)

MIKKOLA, Petteri ja NIVALAINEN, Kirsi 2009. Lapselle hyvä päivä tänään. Näkökulmia 2010-luvun varhaiskasvatukseen. Pedatieto.

O'HANLON, Christine 2003. Educational Inclusion as Action Research Inclusive Education. Maidenhead: Open University Press.

OKM 2015. Varhaiskasvatuslain uudistaminen [verkkosivu]. Opetus- ja kulttuuriministeriö. [Viitattu 2016-05-05.] Saatavissa: [http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/vireilla\\_koulutus/varhaiskasvatus/index.html](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/vireilla_koulutus/varhaiskasvatus/index.html)

OPETUSHALLITUS 2016a. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016. Määräykset ja ohjeet 2016:17 [verkkojulkaisu]. Viitattu 2016-11-15. Saatavissa: [http://www.oph.fi/download/179349\\_varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet\\_2016.pdf](http://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf)

OPETUSHALLITUS 2016b. VASU2017. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden uudistaminen [verkkosivu]. [Viitattu 2016-08-08.] Saatavissa: [http://www.oph.fi/saadokset\\_ja\\_ohjeet/opetussuunnitelmien\\_ja\\_tutkintojen\\_perusteet/varhaiskasvatus](http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/opetussuunnitelmien_ja_tutkintojen_perusteet/varhaiskasvatus)

PIHLAJA, Päivi 2005. Varhaiserityiskasvatus suomalaisessa päivähoitossa. Erityisen tuen tarpeet sosiaalis-emotionaalisella ja kielellisen kehityksen alueilla. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos. Väitöskirja.

PIHLAJA, Päivi 2009. Erityisen tuen käytännöt varhaiskasvatuksessa. Näkökulmana inklusio. Kasvatus 2/2009, 146–157.

PIHLAJA, Päivi 2009. Varhaiserityiskasvatuksen osaaminen. Teoksessa: LASTENTARHANOPETTAJALIITTO. Varhaiskasvatuksen erityisopettajan asiantuntijuus. [esite]. Lastentarhanopettajaliitto. [Viitattu 2017-01-18.] Saatavissa: <http://www.lastentarha.fi/cs/ltol/Esitteet>

PEKKARINEN, Laura 2013. Päiväkodin kasvatushenkilöstön työhyvinvointi. Työn voimavarat ja kuormittavuustekijät. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma. [Viitattu 2017-03-05.] Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/42883/URN:NBN:fi:jyu-201401281149.pdf?sequence=1>

PUOLAKKA, Suvi 2014. "Moniottelijana varhaiskasvatuksen kentällä". Varhaiskasvatuksen erityisopettajan työhyvinvointi. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma. [Viitattu 2016-05-05.] Saatavissa: <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/101079/gradu2014Puolakka.pdf?sequence=2>

PÖLKKI, Pirjo 2001. Lasten erityistarpeiden tunnistaminen päivähoidossa. Julkaisussa: HÄMÄLÄINEN, Juha, PÖLKKI, Pirjo ja VORNANEN, Riitta (toim.) Lasten erityistarpeiden kohtaaminen päivähoidossa. Kuopio: Kuopion yliopistollinen opetussosiaalikeskus, 31–40.

RANTALA, Anja ja UOTINEN Sanna 2014. Vanhempien osallisuus lapsen erityisen tuen tarpeen arvioinnissa ja järjestämisessä. Kuntakohtaiset varhaiskasvatussuunnitelmat tarkastelussa. Kasvatus 2/2014, 140–151.

RAURAMO, PÄIVI 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki.

SAARANEN-KAUPPINEN, Anita ja PUUSNIEKKA, Anna. 2006. KvaliMOTV-menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto. [Viitattu 2016-04-07.] Saatavissa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>

SALOVIITA, Timo 2011. Inklusio eli ”osallistava kasvatus”. Lähteitä sekä 13 perustetta inklusiota vastaan [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2016-05-18.] Saatavissa: <http://users.jyu.fi/~saloviit/tutkimus/Inklusio.pdf>

SALOVIITA, Timo 2008. Kaikille avoimeen kouluun. 3. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

SARAJÄRVI, Anneli ja TUOMI, Jouni 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ 2006. Erityislastentarhanopettajien palvelujen saatavuuden vahvistaminen. [Tiedote] [Viitattu 2017-04-01] Saatavissa: [http://stm.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/tillgangen-till-tjanster-av-specialbarntadgardslarare-forstarks](http://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/tillgangen-till-tjanster-av-specialbarntadgardslarare-forstarks)

SUHONEN, Eira 2011. Vuorovaikutussuhteiden merkitys taaperoiden kehitykseen ja oppimiseen varhais(erityis)kasvatuksessa. Julkaisussa: ALLILA, Kirsti ja PARRILA, Sanna (toim.) Lapsen arki ja vuorovaikutus varhaiskasvatuksessa – Katsaus varhaiskasvatuksen väitöskirjoihin vuosilta 2006–2010. Oulu: Ediva, 93–105.

SUOMEN YK-LIITTO 2015. YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. [Viitattu 2016-11-20.] Saatavissa: [http://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten\\_oikeudet\\_2016\\_net.pdf](http://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten_oikeudet_2016_net.pdf)

TAKALA, Marjatta ja AUNIO, Pirjo 2001. Laaja-alaisen varhaiserityisopetuksen painopistealueet. Kuinka erityisopetus toteutuu tavallisessa päiväkodissa? Kasvatus 4/2001, 261–272.

TRIIPPONEN, Meri 2016-06-28. Taulukko 1. Esimerkki raakatekstin pelkistyksestä ja luokittelusta.

TURJA, Leena 2011. Lasten osallisuus varhaiskasvatuksessa. Julkaisussa: HUJALA, Eeva ja TURJA, Leena (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 41–53.

TYÖTERVEYSLAITOS 2014. Osallistava kehittäminen [verkkojulkaisu]. [Viitattu 2016-11-19.] Saatavissa: [http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/muutoksen\\_hallinta\\_ja\\_kehittaminen/osallistava\\_kehittaminen/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/muutoksen_hallinta_ja_kehittaminen/osallistava_kehittaminen/sivut/default.aspx)

UNICEF 1989. Lasten oikeuksien sopimus. [Viitattu 2016-04-02.] Saatavissa: <https://www.unicef.fi/lapsen-oikeudet/>

VARHAISKASVATUSLAKI. L1973/36. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2016-03-27.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036>

VENNINEN, Tuulikki; LEINONEN, Jonna, RAUTAVAARA-HÄMÄLÄINEN, Maija ja PUROLA, Karoliina 2011. ”Lähes aina haettaessa sanotaan, että ihan ok päivä. Mitä se lopulta tarkoittaa?” Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus. Työpapereita 2011:2 [Saatavissa: [http://www.socca.fi/files/1618/Lasten\\_vanhempien\\_ja\\_henkilokunnan\\_osallisuus\\_paakaupunkiseudun\\_paivako-deissa\\_2011.pdf](http://www.socca.fi/files/1618/Lasten_vanhempien_ja_henkilokunnan_osallisuus_paakaupunkiseudun_paivako-deissa_2011.pdf)]

VIITALA, Riitta 2007. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing.

VIITTALA, Kaisu 2005. Erityinen tuki päivähoidossa. Julkaisussa: KONTU, Elina ja SUHONEN, Eira (toim.) Erityispedagogiikka ja varhaislapsuus. Helsinki: Yliopistopaino, 9–29.

VIITTALA, Kaisu 2006. Lasten yhteinen varhaiskasvatus. Erityisestä moninaisuuteen. Tampere: University press.